	COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.		
	REGlamento INTERNO DE TRABAJO		
	CODIGO: HSEQ-DC19	VERSION 1	FECHA:01/07/2023

REGlamento INTERNO DE TRABAJO

COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S



	COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	CODIGO: HSEQ-DC19	VERSION 1	FECHA:01/07/2023

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I	4
CAPÍTULO II	4
Condiciones de Admisión y Periodo de Prueba.....	4
CAPÍTULO III	5
Trabajadores accidentales o transitorios	5
CAPÍTULO IV.....	5
Horario de trabajo - Horas Extras y Trabajo nocturno.....	5
CAPÍTULO V.....	7
Días de descanso legalmente obligatorio, Vacaciones y Permisos	7
CAPÍTULO VI.....	10
Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y períodos que lo regulan.....	10
CAPÍTULO VII.....	11
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	11
CAPÍTULO VIII.....	13
Deberes de los trabajadores.....	13
CAPÍTULO IX.....	14
Orden jerárquico.....	14
CAPÍTULO X.....	15
Obligaciones especiales para la empresa COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S. y los trabajadores.....	15
CAPÍTULO XI.....	18
Labores Prohibidas para Mujeres y Menores.....	18
CAPITULO XIII.....	18
Medidas para Prevenir, Corregir y Sancionar el Acoso Laboral y Otros.....	18
Hostigamientos en las Relaciones de Trabajo	18
CAPITULO XIV	21
Escala de faltas y sanciones disciplinarias	21
CAPITULO XV	23
Procedimientos para Comprobación de Faltas y Formas de Aplicación de las Sanciones Disciplinarias.....	23
CAPÍTULO XVI	24
Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación.....	24
CAPITULO XVII	24

	COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	CODIGO: HSEQ-DC19	VERSION 1	FECHA:01/07/2023

Disciplina	24
CAPITULO XVIII	24
Procedimiento Disciplinario	24
CAPÍTULO XVIII	25
Confidencialidad.....	25
CAPÍTULO XXX	26
Publicaciones	26
CAPÍTULO XXXI	26
Vigencia	26
CAPÍTULO XXXII	26
Disposiciones finales	26
CAPÍTULO XXXIII	26
Cláusulas ineficaces	26

	COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.		
	REGlamento INTERNO DE TRABAJO		
	CODIGO: HSEQ-DC19	VERSION 1	FECHA:01/07/2023

CAPÍTULO I

ART. 1º—El presente reglamento interno de trabajo de la empresa **COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.**, identificada con el NIT.901.339.366-5 domiciliada en Calle 8 No. 9-27 Barrio Triunfo, de la ciudad de Puerto Gaitán y sus sucursales quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

1. Sobre el contenido del articulado del presente reglamento interno de trabajo prima la Ley sustancial y procedimental, tratados internacionales firmados y ratificados por Colombia, en forma clara y que expresamente contengan las disposiciones laborales vigentes.
2. Los casos no previstos en el presente reglamento interno de trabajo se resolverán o deberán resolverse conforme a la Ley laboral vigente y demás disposiciones de orden social, principios generales del derecho y demás preceptos aplicables en Colombia.
3. En virtud al contenido general de las disposiciones legales, el propósito del presente Reglamento Interno de Trabajo no es otro que el fiel cumplimiento a lo establecido en el Título IV del Código Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social y demás normas pertinentes.
4. Sin perjuicio de los mandatos legales y constitucionales, el presente reglamento de trabajo regula y norma las relaciones de trabajo entre la empresa **COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.**, y sus trabajadores, para desarrollar adecuadamente y eficientemente las labores en un marco de efectividad productiva y de crecimiento.

La empresa entiende que las buenas relaciones laborales nacen en el marco de un espíritu de colaboración y respeto, consideración y armonía entre trabajadores y empleador, que hará que la empresa y sus trabajadores alcance sus fines sociales y económicos que benefician a ambas partes.

ART. 2º—SUJECCIÓN: Tanto la empresa **COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.**, como sus trabajadores quedan sujetos a estricto cumplimiento de las disposiciones del presente reglamento y a las normas contenidas en el C.S. del T. y de la S.S., Constitución política y tratados internacionales, las cuales se entenderán incorporadas a todos los contratos individuales de trabajo celebrados entre la empresa y los trabajadores. Se presume su conocimiento, y, por tanto, su desconocimiento no podrá ser alegado y no será excusa para ningún trabajador. Para el efecto se exhibirá permanentemente un ejemplar de este reglamento, una vez aprobado.

CAPÍTULO II

Condiciones de Admisión y Periodo de Prueba

ART. 3º—Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa **COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.**, debe hacer la solicitud por escrito o entregar hoja de vida, para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social 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) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada.

	COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.		
	REGlamento INTERNO DE TRABAJO		
	CODIGO: HSEQ-DC19	VERSION 1	FECHA:01/07/2023

- d) Certificado de Avanzado trabajo seguro en alturas, con una duración de 40 horas, según lo requerido en la Resolución.
- e) Carnet de vacunas (Fiebre amarilla, tétano y influenza).
- f) Los profesionales en cualquier área deberán adjuntar copia de los respectivos títulos y tarjeta profesional.
- g) Los técnicos y tecnólogos en cualquier área deberán adjuntar copia de los respectivos títulos.
- h) Licencia de Conducción (en caso de requerirse para el cargo).
- i) Examen de ingreso realizado por un médico especializado en Salud Ocupacional.
- j) Certificación personal y familiar.

PARAGRAFO 1. —El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto, así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Min trabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22).

ART. 4º— Una vez admitido el aspirante este ingresa con un periodo de prueba el cual, no podrá exceder de dos (2) meses, en los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicial pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

ART. 5º—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 (CST, art. 77, num. 1º).

ART. 6º— Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a 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 (CST, art. 80).

ART. 7º— 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 (L. 50/90, art. 7º).

CAPÍTULO III **Trabajadores accidentales o transitorios**

ART. 8º—Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor a un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6º).

CAPÍTULO IV **Horario de trabajo - Horas Extras y Trabajo nocturno**

ART. 9º— El trabajador se obliga a cumplir la jornada laboral flexible, en los turnos y dentro de las horas señaladas por el Empleador, pudiendo hacer este los ajuste y/o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en la ley, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada

	COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.		
	REGlamento Interno de Trabajo		
	CODIGO: HSEQ-DC19	VERSION 1	FECHA:01/07/2023

no se computan dentro de la misma, (L. 789/2002, art. 51) Modificó el inciso primero del literal C), incluyó el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 2101 del 2021. Con períodos de descanso de quince minutos por jornada laboral.

PARAGRAFO 1. —Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L. 50/90, art. 21).

ART 10°- La definición de trabajo ordinario y nocturno se fundamenta en el artículo 25 de la ley 789 de 2002 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo. El 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). Los recargos se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).

PARAGRAFO 1: Durante las horas de labor, los trabajadores no podrán abandonar sus puestos de trabajo ni distraerse en otros intereses distintos a la labor encomendada. Las únicas excepciones al abandono del puesto de trabajo son por la existencia de una emergencia y con la autorización previa y expresa del jefe inmediato respetando siempre el conducto regular.

PARAGRAFO 3: Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores la empresa podrá ampliar la duración de la jornada ordinaria en más de ocho (8) horas diarias o en más de cuarenta y ocho (48) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para el periodo que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) horas a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario. (Art. 165 C.S.T.), ha de tenerse en cuenta que por mandato legal la jornada se reducirá conforme lo establece la Ley 2101 de 2023 y las ampliaciones de que trata este parágrafo no constituirá trabajo suplementario.

PARAGRAFO 4: También podrá la empresa ampliar la jornada laboral ordinaria en aquellas labores que por razón a su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad por turnos sucesivos de trabajadores sin que en aquellos casos las horas de trabajo excedan de cincuenta y seis (56) en los días hábiles de la semana. La ampliación de tales casos constituye trabajo suplementario o horas extras.

ART 11°- La empresa solo reconocerá trabajo suplementario o de horas extras a un trabajador cuando expresamente y por escrito lo haya solicitado y acordado con anterioridad con su jefe inmediato.

PARAGRAFO 1. - En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder las dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, a excepción de los casos especiales señalados en el artículo 163 del C.S.T.

ART. 12°- La empresa **COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.**, reducirá gradualmente la jornada máxima legal permitida conforme lo establece la Ley 2101 de 2021 de la siguiente manera:

- ✓ A partir del 15 de julio de 2023 se reducirá en una (1) hora, quedando en cuarenta y siete (47) horas semanales.
- ✓ A partir del 15 de julio de 2024 se reducirá en una (1) hora, quedando en cuarenta y seis (46) horas semanales.
- ✓ A partir del 15 de julio de 2025 se reducirá en una (1) hora, quedando en cuarenta y cuatro (44) horas semanales.
- ✓ A partir del 15 de julio de 2026 se reducirá en una (1) hora, quedando en cuarenta y dos (42) horas semanales.

PARAGRAFO 1: La empresa podrá modificar los anteriores turnos de trabajo.

	COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	CODIGO: HSEQ-DC19	VERSION 1	FECHA:01/07/2023

ART. 13° - Trabajo ordinario y nocturno Ley 1846 del 18 de julio del 2017 mediante el cual se modificaron los artículos 160 y 161 y derogó el Art. 25 Ley 789 de 2002 que modificó el Art. 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedara así:

- 1- El trabajo ordinario nocturno es aquel que se realiza entre las seis horas (6am) y las veintinueve horas (9pm).
- 2- El trabajo nocturno es el comprendido entre las veintinueve horas (9pm) a las seis horas (6am).

ART. 14°- El trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada laboral ordinaria y en todo caso el que exceda la máxima legal (art 159 del C.S.T).

PARAGRAFO 1: El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Art. 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de La Protección Social o de una autoridad delegada por éste. (Art. primero, Decreto 13 de 1967).

ART. 15°- Tasas y liquidación de recargos:

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el Art. 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 algún otro (Art. 24, Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO 1: La empresa **COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.**, no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores conforme lo establece el art 11 de este reglamento.

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

ART. 16° - La **EMPRESA COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.**, atenderá la reducción de la jornada laboral conforme lo establece el artículo 3 la Ley 2101 de 2021, en forma gradual.

CAPÍTULO V

Días de descanso legalmente obligatorio, Vacaciones y Permisos

ART. 17°—Será de descanso obligatorio remunerado el día Domingo y días festivos.

PARAGRAFO 1: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Art. 26 numeral 5 de la Ley 50 de 1990)

	COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.		
	REGlamento INTERNO DE TRABAJO		
	CODIGO: HSEQ-DC19	VERSION 1	FECHA:01/07/2023

ART. 18°—Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, num. 1º). En caso de liquidación del contrato de trabajo las vacaciones se pagarán proporcionalmente cualquiera que fuere el tiempo laborado.

ART. 19°— La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones. (Art. 186 C.S.T.)

ART. 20°- Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188). En caso de incapacidad del trabajador se suspende las vacaciones durante el periodo de la incapacidad, debiendo reponerse el descanso remunerado en igual número de días en la fecha en que las partes lo convengan.

ART. 21°— Por acuerdo escrito entre el empleador y el trabajador, previa solicitud del trabajador se podrá acordar que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones; 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 (C.S.T., art. 189).

ART. 21°—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.

ART. 22°—Todo empleador 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 (D. 13/67, art. 5º).

PARAGRAFO: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de las vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Art. 3 Parágrafo de la Ley 50 de 1990)

ART. 23°— La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias Unificación de jurisprudencia sentencia SL4259-2020 y artículo 57 C.S.T.
2. En caso de enfermedad grave o hospitalización de un familiar, se tomará el concepto estipulado en la unificación de jurisprudencia a través de sentencia SL4259-2020 así:
 - a- Primer grado de consanguinidad: Dos (2) días de permiso, debidamente comprobados y justificado.
 - b- Segundo grado de consanguinidad: Un (1) día de permiso debidamente comprobados y justificado.
 - c- Primer grado de afinidad: Un (1) día de permiso debidamente comprobados y justificado.
 - d- Primer grado civil: Dos (2) días de permiso debidamente comprobados y justificado.

	COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	CODIGO: HSEQ-DC19	VERSION 1	FECHA:01/07/2023

3. Licencia de luto. En caso de fallecimiento de su conyugue, compañero permanente o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, se concederá una licencia remunerada por luto de cinco (5)
4. En caso de permisos para atender situaciones o diligencias personales estos se deben pedir con antelación y de manera escrita a jefe inmediato el cual gestionara el estudio pertinente para que dicho permiso no altere el normal funcionamiento de la empresa.
5. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

La grave calamidad domestica no concluye 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 (Ley 1280 del 05 de enero de 2009).

Para efectos del presente numeral, y de acuerdo con las normas legales, los grados de consanguinidad son los siguientes:

- e- Primer grado de consanguinidad: Compuestos por los padres y los hijos.
- f- Segundo grado de consanguinidad: Compuesto por los abuelos, hermanos y nietos.
- g- Primer grado de afinidad: Compuesto por suegro y suegra.
- h- Primer grado civil: Compuesto por padre adoptante o hijo adoptivo.

PARAGRAFO 1: Para los permisos descritos en el presente artículo, se entenderá por calamidad doméstica “todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en el cual puedan verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, Sentencia C-930 de 2009 y sentencia unificación de jurisprudencia SL4259-2020.

PARAGRAFO 2: Para efectos de permisos para asistir a servicio médicos, el trabajador deberá procurar que las citas médicas programadas previamente sean en horarios no laborales o al inicio o finalización de la jornada laboral, ello con el fin de que no se afecte la jornada.

PARAGRAFO 3: El tiempo empleado en los permisos o licencias sin remuneración no se computará en la liquidación del salario, excepto cuando la empresa lo autorice la respectiva compensación por igual tiempo en horas distintas al turno o de la jornada ordinaria.

ART 24°—Autorización de Permisos. La autorización de permisos que requiera el trabajador la tramitara ante su jefe inmediato o ante el Gerente, mediante solicitud escrita, con por lo menos tres (3) días de anticipación en los casos en que tales permisos sean previsibles, o antes del permiso cuando las causas que lo motivan surjan de improviso. En caso de fuerza mayor el aviso se podrá dar con posterioridad del evento, la justificación de la ausencia deberá ser realizada por el trabajador en forma escrita, dentro del día siguiente al inicio de la jornada a la cual no asistió.

ART. 25°- Permisos por jornadas electorales, se concederán de la siguiente manera:

1. Por votar: Descanso de media jornada al trabajador que ejerció el derecho al sufragio, el cual deberá disfrutarse dentro del mes siguiente al día de la votación, so pena de perder el derecho, de conformidad con el artículo 3 de la Ley 403 de 1997; persona que será reconocido previo a enseñar el certificado de votación electoral.

	COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	CODIGO: HSEQ-DC19	VERSION 1	FECHA:01/07/2023

2. Por ser jurado de votación: Descanso remunerado de un (1) día a aquellos trabajadores que ejercieron como jurados de votación el cual deberá disfrutarse dentro del mes siguiente al día de la votación, so pena de perder el derecho, de conformidad con el artículo 3 de la Ley 403 de 1997; persona que será reconocido previo a enseñar el certificado de votación electoral.

ART. 26°- La ausencia del trabajador en su puesto de trabajo, requiere autorización expresa por parte del jefe inmediato y/o por la Administradora, representante legal de la empresa, en caso de no obtener el permiso, le corresponde al trabajador en todo caso acreditar los motivos que originaron su ausencia dentro del siguiente día hábil, contados a partir de que se presente ausencia del trabajador, de lo contrario se considerara una falta grave, que dará a la terminación del contrato laboral por abandono del puesto de trabajo.

PARAGRAFO 1: Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, la empresa podrá dar por terminado el contrato individual de trabajador conforme lo dispone el artículo 62 del C.S.T., Mientras el trabajador se encuentre haciendo uso de licencia sin remuneración, el contrato de trabajo queda suspendido y en este caso, la empresa solo asumirá las obligaciones que impone la Ley.

PARAGRAFO 2: El trabajador tiene la obligación de regresar al puesto de trabajo el día siguiente u hora de aquel en que termine el permiso o la licencia. El incumplimiento de esta obligación implica la terminación unilateral del contrato por abandono voluntario del empleo, caso de que se presenten eventos de caso de fuerza mayor o caso fortuito, cuya demostración satisfactoria deberá hacerse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.

ART. 27°- Durante el periodo de suspensión de que trata el artículo 51 del C.S.T., se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio promedio, y para la empresa de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo de la empresa, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o enfermedad de los trabajadores. Estos periodos de suspensión pueden descontarse por la empresa al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.

ART. 28°- Permisos especiales: La empresa podrá reconocer permisos remunerados especiales al trabajador a juicio del representante legal sin que afecte el normal funcionamiento de la empresa y la prestación del servicio o actividades.

ART.29°- Licencia maternidad: Las trabajadoras de la empresa tendrán derecho a la licencia de maternidad, conforme lo establece el artículo 236 del C.S.T.

PARAGRAFO 1: La trabajadora deberá dar aviso para efectos de control y coordinación del reemplazo de la trabajadora, y de la licencia de que trata el presente artículo, la trabajadora deberá presentar a la empresa un certificado médico, en el cual conste el estado de embarazo, la indicación probable del día del parto y la manifestación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que por lo menos se debe iniciarse dos semanas antes del parto.

PARAGRAFO 2: Licencia de paternidad, todo trabajador tendrá derecho a la licencia de paternidad en los términos establecidos en la Ley 2114 de 2021, el cual es equivalente a dos semanas de licencia remunerada.

CAPÍTULO VI

Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y períodos que lo regulan.

ART. 30°—Formas y libertad de estipulación:

	COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.		
	REGlamento INTERNO DE TRABAJO		
	CODIGO: HSEQ-DC19	VERSION 1	FECHA:01/07/2023

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, entre otros, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario 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.

ART 31°— Los pagos se realizarán de forma quincenal y en la siguiente fecha de cada mes durante la ejecución del contrato: el quince (15) del mes y el treinta (30) de cada mes (si este es día domingo o festivo se correrá al día hábil siguiente).

PARÁGRAFO 1. — El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el salario ordinario de periodo en el que se haya causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente.

ART 32°— El salario al trabajador se le pagara directamente a la cuenta que el mismo autorice, dicha autorización se realiza en los formatos establecidos por la empresa CSM una vez firmado el contrato individual de trabajo.

ART 33°— Pagos que no constituyen salario. De conformidad con el artículo 15 de la Ley 50/90, no constituyen salario los pagos que recibe el trabajador de manera ocasional y por mera liberalidad, tales como: Primas, bonificaciones, bonos por productividad, compensaciones, gratificaciones gastos de representación, viáticos accidentales, médicos, de transporte, elementos de trabajo, prestaciones sociales, cazado y vestido de labor. Tampoco los beneficios y auxilios habituales u ocasionales tales como la alimentación, habitación o vestido y las primas extralegales de vacaciones, de servicios o navidad.

De igual manera se consideran como no salariales todos aquellos beneficios, prerrogativas y en general acreencias que se reconozcan por mera liberalidad por parte de la empresa, como bonificaciones ocasionales, participación en utilidades, o los que se reconozcan a los trabajadores para felicitarles la gestión contratada.

CAPÍTULO VII

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

ART. 34°—Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y programa de seguridad y salud en el trabajo con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ART. 35°—Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS de preferencia del trabajador o donde tenga antigüedad, ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

	COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.		
	REGlamento INTERNO DE TRABAJO		
	CODIGO: HSEQ-DC19	VERSION 1	FECHA:01/07/2023

ART. 36°—Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ART. 37°—Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos 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.

ART. 38°—Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

De igual manera el trabajador deberá informar al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, si en la consulta se envían al trabajador recomendaciones, restricciones o tratamientos de reubicación dentro del lugar de trabajo.

PARAGRAFO 1.—El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa **COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.**, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

PARAGRAFO 2. — La empresa no responderá por ningún accidente que haya sido provocado deliberadamente o por culpa del trabajador. La responsabilidad de la empresa se limita a la prestación de los primeros auxilios.

PARAGRAFO 3. — La empresa no responderá por las lesiones o perturbaciones causadas por un accidente de trabajo, si el empleado no da un aviso oportuno a la empresa sobre el accidente, sin causa y evidencias justificadas.

ART 39°— Durante la labor diaria todo trabajador está obligado a protegerse a si mismo y sus compañeros de trabajo contra toda clase de acciones y condiciones inseguras.

ART. 40°— Las zonas de trabajo deben mantenerse limpias de materiales, desperdicios, entre otros, con el fin de resguardar la salud y seguridad de los demás trabajadores.

ART 41°— Queda terminantemente prohibido manchar las paredes, escaleras, techos, puertas, entre otros y hacer inscripciones en las mismas. Es obligación de los trabajadores colaborar en la conservación e higiene del lugar de trabajo.

ART 42°—Todo trabajador deberá comunicar inmediatamente a sus superiores sobre cualquier lugar o condición insegura o peligrosa; para la adopción de las medidas correctivas.

	COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	CODIGO: HSEQ-DC19	VERSION 1	FECHA:01/07/2023

ART 43°— El personal está obligado a cuidar sus pertenencias e implementos de protección personal, por tanto, la empresa no asumirá responsabilidad en los casos de pérdida de las mismas, siendo el trabajador el único responsable de su custodia.

ART. 44°—En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.}

ART. 45°—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.

ART. 46°—Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales 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 laboral que ocurra en la empresa deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ART. 47°—En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO VIII

Deberes de los trabajadores

ART. 48°—Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

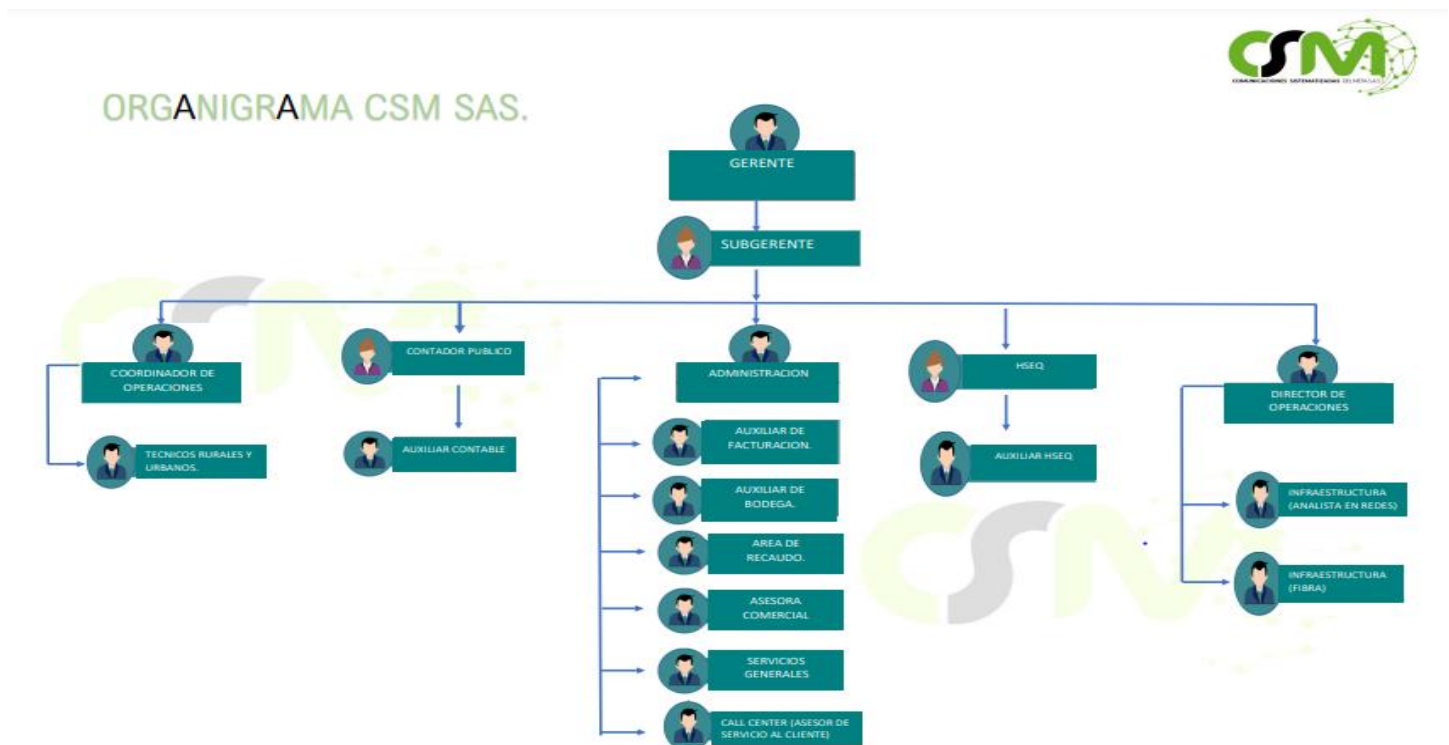
- 1- Respeto y subordinación a los superiores.
- 2- Respeto a sus compañeros de trabajo.
- 3- Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- 4- Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- 5- Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- 6- Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- 7- Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- 8- Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

	COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.		
	REGlamento INTERNO DE TRABAJO		
	CODIGO: HSEQ-DC19	VERSION 1	FECHA:01/07/2023

- 9- 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.
- 10-Atender el llamado del cliente.
- 11- Utilizar los elementos de protección personal, así como dotación completa.
- 12- A colaborar con la vigilancia y conservación de todos los muebles de la empresa e informar cualquier irregularidad o daños en las maquinas, lugar de trabajo.
- 13- participar activa y cooperativamente a las reuniones del equipo de trabajo para el diagnóstico y los planes de mejoramiento de la empresa.
- 14- A cumplir con las responsabilidades que determina el reglamento interno de trabajo y del manual de funciones.
- 15- Realizar recomendaciones de acuerdo a las falencias encontradas en su labor.
- 16- Colaborar en la preservación de los bienes de la empresa y para tal efecto, seguir honradamente los cambios y mejoras que deban a su juicio hacerse.
- 17-Utilizar las herramientas y demás útiles suministrados por el empleador en las actividades propias de su trabajo.
- 18- Respetar el conducto regular.
- 19-Mantener una buena presentación personal y mantener sus uniformes limpios.
- 20-Ejercer las demás funciones afines a la prestación del servicio contratado.

CAPÍTULO IX Orden jerárquico

ART.49°



	COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.		
	REGlamento INTERNO DE TRABAJO		
	CODIGO: HSEQ-DC19	VERSION 1	FECHA:01/07/2023

CAPÍTULO X

Obligaciones especiales para la empresa COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S. y los trabajadores

ART. 50°—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.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, 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.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ART. 51°—Son obligaciones especiales del trabajador:

- 1- Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- 2- Respeto y subordinación a los superiores.
- 3- Respeto a sus compañeros de trabajo.
- 4- Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- 5- Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- 6- Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

	COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	CODIGO: HSEQ-DC19	VERSION 1	FECHA:01/07/2023

- 7- Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- 8- 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.
- 9- Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- 10- 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.
- 11- A colaborar con la vigilancia y conservación de todos los muebles de la empresa e informar cualquier irregularidad o daños en las maquinas, lugar de trabajo.
- 12- Participar activa y cooperativamente a las reuniones del equipo de trabajo para el diagnóstico y los planes de mejoramiento de la empresa
- 13- A cumplir con las responsabilidades que determina el reglamento interno de trabajo y del manual de funciones
- 14- Realizar recomendaciones de acuerdo a las falencias encontradas en su labor.
- 15- Ejercer las demás funciones afines a la prestación del servicio contratado.
- 16- 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.
- 17- 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.
- 18- Manejar con suma delicadeza los dineros que por cualquier razón o por motivo del cargo, le hayan confiado y darle rigurosamente el destino que le hayan indicado las instrucciones de su superior inmediato.
- 19- Registrar horas de ingreso y de salida de su lugar de trabajo.
- 20- Utilizar los elementos de protección personal, así como dotación completa.

ART. 52°—Se prohíbe a la empresa COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.:

- 1- Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza, y
 - c) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
- 2- Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
- 3- Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
- 4- Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
- 5- Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- 6- Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- 7- Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- 8- Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”,

	COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.		
	REGlamento INTERNO DE TRABAJO		
	CODIGO: HSEQ-DC19	VERSION 1	FECHA:01/07/2023

cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9- Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10- Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11- Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

ART. 53°—Se prohíbe a los trabajadores:

- 1- Sustraer de la empresa los útiles de trabajo, las materias o productos sin permiso de la representante legal o jefe inmediato.
- 2- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
- 3- Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
- 4- Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- 5- Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- 6- Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- 7- Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).
- 8- Dormir en horas de trabajo.
- 9- Sobrefacturar o dejar de cobrar los servicios, productos de tecnología ofrecidos por la empresa, en las cuentas de los clientes y proveedores, como también aceptar o solicitar créditos, dinero a los clientes de la empresa a cambio de favores o tratamientos especiales en los asuntos que dichos clientes y proveedores realicen con la empresa.
- 10- Ejecutar u omitir cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, clientes, proveedores, equipos o bienes de la empresa.
- 11- Retirarse de su puesto de trabajo durante su horario laboral aun en un breve tiempo sin autorización de su jefe inmediato, excepto si tienen alguna necesidad fisiológica, así mismo debe cumplir con su horario de trabajo llegando a su puesto de trabajo a la hora establecida.
- 12- Promover discordias entre compañeros de trabajo incitar al desconocimiento de ordenes impartidas, creando un mal ambiente de trabajo.
- 13- Retirar archivos o dar a conocer documentos sin autorización escrita del representante legal de la empresa.
- 14- Esconder trabajos defectuosos o no informar inmediatamente de los errores cometidos.
- 15- Manejar u operar vehículos, maquinas que no se les hayan asignado o sin la debida autorización del representante legal o del administrador (a).
- 16- realizar cualquier trabajo o maniobra sin el uso completo de los elementos de protección personal suministrados por la empresa, o sin verificar las medidas de seguridad establecidas para ello.
- 17-Acosar sexualmente a cualquier persona en las instalaciones de la empresa o en horario de trabajo, sin importar el grado jerárquico, las funciones o el sexo.
- 18- Presentarse en el trabajo indecorosamente vestido no acorde con los uniformes suministrados (sucios, rotos, oliendo a feo).
- 19- No tener al día los inventarios de los elementos, equipos de la empresa.
- 20- Apoderarse de dineros o bienes muebles de la empresa.

	COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.		
	REGlamento Interno de Trabajo		
	CODIGO: HSEQ-DC19	VERSION 1	FECHA:01/07/2023

21- Discutir durante las horas de trabajo o proferir expresiones vulgares, arrojar objetos o mantener conductas indecentes o contrarias a las buenas costumbres.

22- Expresarse de sus compañeros de trabajo y superiores con palabras soeces, en las instalaciones de la empresa, en los grupos de trabajo de WhatsApp.

CAPÍTULO XI

Labores Prohibidas para Mujeres y Menores.

ART 54°— En general, las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos que impliquen labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (C.S.T., art. 242, numerales 2º y 3º).

ART 55°— Los trabajadores menores de dieciocho (18) y mayores de catorce (14) años, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, “SENA” , podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Salud y de la Protección Social pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, la edad mínima de admisión al trabajo es de quince (15) años. Para trabajar, las personas entre los quince (15) y diecisiete (17) años requieren la respectiva autorización expedida por el Ministerio de o en su defecto, por el Ente Territorial Local y gozará de las protecciones laborales consagradas en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados, convenios internacionales ratificados por Colombia y la Constitución Política.

CAPITULO XIII

Medidas para Prevenir, Corregir y Sancionar el Acoso Laboral y Otros Hostigamientos en las Relaciones de Trabajo

ART 56°— Definición de Acoso Laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, 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. En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

a) Maltrato Laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

b) Persecución Laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

	COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	CODIGO: HSEQ-DC19	VERSION 1	FECHA:01/07/2023

c) Discriminación Laboral. Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

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

e) Inequidad Laboral. Asignación de funciones a menos precio del trabajador.

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

PARAGRAFO 1. — El presente capítulo solamente se aplica a aquellas personas con las cuales la empresa tiene contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Por lo tanto, no se les aplica a trabajadores o empleados de contratistas, proveedores, visitantes de la empresa o aprendices.

ART 57°— Modalidades. Se consideran Modalidades de Acoso Laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010 DE 2006, las siguientes: el Maltrato Laboral, la Persecución Laboral, la Discriminación laboral, el Entorpecimiento Laboral, la Inequidad Laboral y la Desprotección Laboral.

ART 58°— Conductas que Constituyen Acoso Laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

	COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.		
	REGlamento INTERNO DE TRABAJO		
	CODIGO: HSEQ-DC19	VERSION 1	FECHA:01/07/2023

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2º de la mencionada ley. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ART 59°— Conductas que No Constituyen Acoso Laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Mecanismos de Prevención del Acoso Laboral y Procedimiento Interno de Solución

ART 60°— Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ART 61°— Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del empleador o su delegado. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.
2. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes de y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.
3. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

	COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.		
	REGlamento INTERNO DE TRABAJO		
	CODIGO: HSEQ-DC19	VERSION 1	FECHA:01/07/2023

4. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

5. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006”.

PARRAGRAFO 1. — Conviene recordar que, según lo dispuesto por la parte final del párrafo primero del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006, las opiniones de los trabajadores en relación con la adaptación del reglamento de trabajo deben ser escuchadas por los empleadores sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.

PARRAGRAFO 2. — De la oportunidad concedida para escuchar las opiniones de los trabajadores, deberá dejarse una constancia suscrita por el representante legal de la empresa, en desarrollo del principio de la buena fe.

CAPITULO XIV **Escala de faltas y sanciones disciplinarias**

ART. 62º—Todas las faltas que impliquen incumplimiento de este Reglamento Interno de Trabajo, al contrato de trabajo, a las instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, a los pactos, convenciones colectivas y laudos arbitrales que no ameriten la terminación del contrato por no causar un perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

PARAGRAFO 1: La clasificación de levedad o gravedad de la falta dependerá del tipo de la falta, la reincidencia de esta, la actitud del trabajador por evitar los efectos dañinos de la falta, la afectación de los equipos, bienes, productos de la empresa y la consecuencia que la falta produce para el buen nombre y prestigio de la **EMPRESA COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.**

ART. 63º—Se establecen las siguientes clases de faltas leves, faltas graves y sus sanciones disciplinarias, así:

a) El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, llamado de atención; por segunda vez llamado de atención por escrito y a la hoja de vida; por tercera vez multa de la décima parte del salario de un día; cuarta vez suspensión en el trabajo por tres días, sin remuneración,

b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por cinco días

c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses

	COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	CODIGO: HSEQ-DC19	VERSION 1	FECHA:01/07/2023

- d) 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 1 mes.
- e) Cinco retardos injustificados en dos semanas consecutivas darán lugar a la cancelación del contrato de trabajo.
- f) La falta de respeto hacia los compañeros de trabajo y superiores, dará lugar a suspensión de un día de trabajo, el cual no será liquidable.
- g) El mal uso de los elementos, materiales, herramientas por parte del trabajador dará lugar a suspensión de un día de trabajo, el cual no será liquidable.
- h) saltarse el conducto regular por primera vez.

ART. 64°—Constituyen faltas graves:

- a) El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez, dará por terminado el contrato individual de trabajo por justa causa.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez, dará por terminado el contrato individual de trabajo por justa causa.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez, dará por terminado el contrato individual de trabajo por justa causa.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, pudiéndose configurar el despido unilateral por parte del empleador.
- e) Perdidas o faltante de dinero sin excusa justificada, dan lugar a llamado de atención escrito, cuando es por primera vez, dinero que deberá ser devuelto por el trabajador el mismo día o al siguiente, y se impondrá una multa del mismo valor del dinero faltante, el cual será descontado de nómina.
- f) La pérdida, o descuadre de dinero, dará lugar a que se descuente de nómina o de la liquidación el valor de la pérdida o el descuadre cualquiera sea el monto, el cual el trabajador deberá justificar, de lo contrario dará lugar a la terminación justificada del contrato.
- g) La pérdida, o descuadre de dinero por segunda vez en un monto considerable sin excusa justificada, dan lugar al despido unilateral por parte del empleador, así mismo se descontará el monto del descuadre o pérdida de la liquidación del trabajador, de no alcanzar al pago con la liquidación se iniciará el proceso pertinente ante la autoridad competente.
- h) Amenazar, golpear o instigar un ataque físico con armas o sin ellas, hacia un superior, trabajador, visitante, proveedor, cliente o cualquier persona que tenga un vínculo con COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S., durante sus horas laborales y sus descansos u hora de almuerzo.
- i) Violar las normas de seguridad y salud en el trabajo, contribuir a hacer peligroso el sitio de trabajo, dejando deshechos de materias primas o aceites, grasas o producto, que pueda poner en riesgo el equilibrio de maquinarias, elementos, equipos o de los mismos trabajadores, creando riesgos de accidentes de trabajo para

	COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.		
	REGlamento INTERNO DE TRABAJO		
	CODIGO: HSEQ-DC19	VERSION 1	FECHA:01/07/2023

sí o para sus compañeros; incumpliendo las medidas de prevención de accidentes y enfermedades al no usar el equipo de seguridad recomendado en los programas estipulados por la empresa.

j) Cometer delitos o toda tentativa de actos delictivos en contra de los intereses de la empresa, sus directivos o compañeros de trabajo.

k) El que el trabajador sustraiga, saque o hurte sin autorización escrita de un superior, objetos, elementos, productos, mercancías, empaques y demás bienes de propiedad de la empresa o proveedores, aún los imperfectos o de desecho, y cualquiera que sea la cantidad o valor de lo sustraído, sacado o hurtado, dará por terminado el contrato individual de trabajo de manera justificada.

l) Promover conducta que generen sanciones legales, administrativas o de cualquier otra índole que perjudique el buen nombre de la empresa y afecte los recursos de la misma, con el uso de las herramientas, equipos o s que suministre la empresa para el cumplimiento de sus funciones: (inmovilización del vehículo por no portar la totalidad de los documentos, trasgresión a las señales de tránsito, manejo bajo el uso de sustancias psicoactivas o estado de embriaguez entre otras)

m) El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones, deberes y prohibiciones establecidas en la Ley, el contrato de trabajo, sus prorrogas, adiciones, modificaciones, manual de funciones, Reglamento interno de trabajo y los demás manuales, políticas, reglamentos y circulares que emita la empresa.

n) La no legalización de los dineros entregados como viáticos.

ñ) Utilizar los elementos de trabajo, en otras actividades que no sean de la empresa.

o) Dañar las herramientas de trabajo, por mal uso o por uso diferente a las funciones encomendada en horas no laborales.

p) Saltarse el conducto regular por segunda vez.

ART. 65°—Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115).

ART. 66°—No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

ART 67°—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 no podrá ser superior a la quinta parte del salario del trabajador multado y se consignará en cuenta especial o se incorporará en una alcancía debidamente sellada ubicada en la recepción de las oficinas, para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente cumpla sus obligaciones. La empresa **COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.** no podrá disponer libremente de esos dineros.

CAPITULO XV

Procedimientos para Comprobación de Faltas y Formas de Aplicación de las Sanciones Disciplinarias.

ART 68°— Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

	COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.		
	REGlamento INTERNO DE TRABAJO		
	CODIGO: HSEQ-DC19	VERSION 1	FECHA:01/07/2023

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.).

ART 69°— No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

CAPÍTULO XVI

Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

ART. 70°—Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: Ejemplo: jefe inmediato, recursos humanos, quien los oirá y resolverá representante legal o gerente en justicia y equidad.

CAPITULO XVII

Disciplina

ART 71°— El objetivo de las medidas disciplinarias, es el corregir y evitar la reincidencia en faltas o irregulares conductas incurridas por el trabajador. Es política de la Empresa dar oportunidad al trabajador para corregir sus actitudes, salvo que éstas por su gravedad ameriten la aplicación inflexible de las disposiciones legales y el presente Reglamento.

ART 72°—La empresa ha establecido cinco (05) clases de sanciones disciplinarias para casos de infracciones de normas internas o legislación vigente, estas son:

- a) Llamados de atención Verbal: es la aplicación preventiva a la falta, la misma que no reviste gravedad, podrá ser aplicada por el jefe inmediato del trabajador.
- b) Llamados de atención Escrita: es la sanción correctiva de faltas que revisten regular gravedad, o por reincidencia de faltas leves. Será aplicada por el Gerente, previa opinión del jefe inmediato superior del trabajador.
- c) Suspensión del Trabajo
- d) Multa.
- e) Despido por Falta Grave.

CAPITULO XVIII

Procedimiento Disciplinario

ART. 73°— El proceso disciplinario se realizará de la siguiente manera atendiendo los parámetros ordenados por la sentencia C - 593 de 2014:

- a) La Empresa **COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.**, pasará comunicación por escrito al inculcado, indicando en ella la presunta falta cometida indicando en ella la fecha y hora en la que se debe presentarse a la diligencia de descargos, la citación se deberá enviar con mínimo un día de antelación a la práctica de la diligencia, sin embargo, de tratarse de una conducta grave podrá realizarse hasta con una hora de antelación.

	COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.		
	REGlamento INTERNO DE TRABAJO		
	CODIGO: HSEQ-DC19	VERSION 1	FECHA:01/07/2023

b) En la misma comunicación se deberá informar al trabajador de manera clara y precisa sobre las conductas que se le imputan, así como las pruebas que fundamentan los cargos formulados.

c) Llegada la fecha y hora para la realización de la diligencia de descargos y antes de ser finalizada la misma se le dará la palabra al implicado para que se pronuncie sobre las pruebas, presente las que pretenda hacer valer y sea debidamente escuchado respecto a los cargos hechos por parte de la empresa.

d) Con base en las normas legales, las estipulaciones de este Reglamento y el contrato con el trabajador inculcado, la decisión final será tomada por parte de la empresa COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S. en un término máximo de 15 días hábiles, la cual deberá ser proporcional a los hechos que la motivan

e) Contra la decisión adoptada procederá el recurso de reposición frente a la decisión tomada en primera instancia y subsidio el de apelación ante el Gerente General de la empresa en un termino máximo de cinco (5) días hábiles. Este recurso se resuelve en efecto devolutivo, por lo que, de proceder la terminación del contrato de trabajo, esta podrá ejecutarse de manera inmediata.

h) En todo caso se deja claramente establecido que la terminación del contrato de trabajo no es una sanción disciplinaria, por la que la misma puede aplicarse sin necesidad de agotar el procedimiento aquí descrito sin perjuicio que el trabajador pueda ser escuchado.

PARAFRAFO 1: Los medios a través de los cuales el trabajador podrá ser escuchado o expondrá sus argumentos y medios defensa y contradicción dentro del marco del debido proceso serán las siguientes:

1. Diligencias de descargos: la cual podrá realizarse de manera presencial, por correo electrónico mediante el cual el envió de las preguntas y las respectivas respuestas, por comunicación telefónica, video conferencia o cualquier otro medio dejar constancia del desarrollo de la misma, siempre garantizando el debido proceso al trabajador.
2. El escrito de solicitud de explicaciones: a potestad del empleador, que será entregado al trabajador para que en termino de un (1) día hábil contado a partir de la fecha de entrega, exponga por el mismo medio y en sus propias palabras, los argumentos que considero necesarios para ejercer sus derechos a la defensa y de contradicción en el marco del debido proceso.

ART. 74°. — No producirá efecto alguno, la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior.

CAPÍTULO XVIII **Confidencialidad**

ART. 75°. — El trabajador deberá guardar absoluta reserva de la información que le sea suministrada durante el desarrollo de sus funciones laborales o con ocasión de estas, como políticas, procedimientos u operaciones que le sean suministrados que le sean dados a conocer o a los que tenga acceso.

ART. 76°. — Para efectos del presente título, se considera información confidencial cualquier información que reciba el trabajador en desarrollo de su cargo y funciones tanto de propiedad de la empresa como información que haya recibo por terceros incluyendo sin limitación cualquier información de carácter legal, contable, tributario, técnico, tecnológico, financiero o comercial de la empresa, de los socios o accionistas y/o contratantes de esta.

	COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.		
	REGlamento INTERNO DE TRABAJO		
	CODIGO: HSEQ-DC19	VERSION 1	FECHA:01/07/2023

ART. 77°. — En atención a que la Ley 1581 de 2012 “por la cual se dictan disposiciones para la protección de datos personales” en concordancia con lo dispuesto por el Decreto Reglamentario 1377 de 2013; la empresa **COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META SAS.**, es responsable del tratamiento de la información (recolección, almacenamiento, uso, circulación y supresión de los datos personales y datos sensibles , los cuales serán incluidos en las distintas bases de datos de manejo en función de sus obligaciones), El trabajador deberá garantizar la política de integridad y protección de datos establecidos por la empresa e igualmente, no pondrá en peligro la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información que maneja la empresa y/o las empresas con las que esta mantiene relaciones comerciales.

CAPÍTULO XXX **Publicaciones**

ART. 78°. —Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de una (1) copia de caracteres legibles, en un (2) sitio visible.

CAPÍTULO XXXI **Vigencia**

ART. 79°. —El presente reglamento entrará a regir 8 días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (CST, art. 121).

CAPÍTULO XXXII **Disposiciones finales**

ART. 80°. —Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XXXIII **Cláusulas ineficaces**

ART. 81°. —No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

Dado en Puerto Gaitán siendo el primero (01) de julio de 2023 en las instalaciones de la empresa **COMUNICACIONES SISTEMATIZADAS DEL META S.A.S.**

Firma:



IGNACIO LIS ROMERO
REPRESENTANTE LEGAL.