

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
HERMANOS TECNIPALMA INGENIERIA S.A.S**

CAPITULO I

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **HERMANOS TECNIPALMA INGENIERIA S.A.S.**, domiciliada en la ciudad de Acacias – Meta identificada con NIT 900438414-1. A sus disposiciones queda sometido, tanto El Empleador como todos sus trabajadores, ya sea que estén ubicados en la ciudad de Acacias, o en cualquier otro lugar del país. Este Reglamento Interno de Trabajo hace parte integral 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 a los trabajadores.

**CAPITULO II
CONDICIONES DE ADMISION**

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa **HERMANOS TECNIPALMA INGENIERIA S.A.S.** debe hacer la solicitud por escrito 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 éstos, 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 y el salario devengado.
- d) Certificado de personas honorables sobre su conducta, comportamiento social.
- e) Certificados de estudio, competencias y experiencia de acuerdo al perfil solicitado para el cargo a proveer.

El aspirante deberá someterse a los exámenes médicos pre ocupacionales y demás pruebas de aptitud y de personal que la empresa estime conveniente, según la función y el cargo a desempeñar.

PARAGRAFO: TECNIPALMA podrá establecer además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, conforme al cargo que vaya a desempeñar dentro de la compañía, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las leyes colombianas para tal efecto.

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. La empresa una vez admitida 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 éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 4. 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 (artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 5. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre 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 (CST, artículo 78 (artículo séptimo Ley 50 de 1.990)).

ARTÍCULO 6. 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 éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

**CAPITULO III
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

ARTÍCULO 7. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de Ley.

**CAPITULO IV
HORARIO DE TRABAJO**

ARTÍCULO 8. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

Para los que trabajan horario administrativo

De lunes a viernes

- Inicio de actividades: 07:15 a.m.
- Almuerzo 12:00 m - 1:30 p.m.
- Culminación actividades: 5:00 p.m.

Sábado

- Inicio actividades: 7:45 a.m.
- Culminación actividades: 12:00 m

Para personal de producción

- Lunes a viernes:
- De 7:00 a.m. a 12:00 m y de 2:00 p.m. a 5:00 p.m.

Los sábados se va a trabajar POR TURNOS según programación:

- 7:00 a.m. a 12:30 Grupo 1
- 12:30 a 5:00 p.m. Grupo 2

Descansos establecidos de 10:00 a 10:15 a.m. todos los días.

En todo caso la empresa conserva las prerrogativas que tiene para establecer la jornada laboral, conforme a la necesidad de esta.

HORARIO PERSONAL: Según el literal d, del Artículo 161 C.S.T.; las partes podrán acordar la jornada laboral:

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal máxima legal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio del máximo de horas semanales permitidas por la ley, dentro de la Jornada Ordinaria de 6. a. m. a 7 p. m.

JORNADA LABORAL FLEXIBLE: La empresa y el Trabajador podrán pactar la JORNADA LABORAL FLEXIBLE, cuando las circunstancias lo ameriten. (Art. 51 Ley 789/02 que modificó el inciso primero del literal C), e incluyo el literal d) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo así:

Literal c) Art. 51 Ley 789/02: La empresa y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa empleadora o secciones de esta 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.

Literal d) (Literal modificado por el artículo 2 de la Ley 1846 de 2017). La empresa y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal máxima se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio las horas máximas permitidas por la ley dentro de la Jornada Ordinaria de 6. a. m. a 7 p. m. La empresa no podrá aún con el consentimiento del trabajador contratarlo para la ejecución de dos turnos sucesivos en el mismo día, salvo para las labores de supervisión, dirección, confianza y manejo (artículo 20, literal C Ley 50 de 1990).

La empresa podrá establecer turnos de 14 días de servicio y 7 días de descanso como se encuentra normado en el artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo; en dicho turno no habrá lugar al pago de horas extras ni de trabajo suplementario.

TELETRABAJO

ARTÍCULO 9. Con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral, los teletrabajadores deberán tener en cuenta las indicaciones efectuadas por la Empresa y en especial aquellas contenidas en el presente Reglamento para el manejo de los equipos y programas que se entreguen (artículo 5º Decreto 0884 de 2012). Los teletrabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones para garantizar el adecuado uso de equipos y programas entregados:

- Los elementos que se entreguen a los teletrabajadores serán responsabilidad directa y personal de éstos.
- Sólo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los teletrabajadores en desarrollo del contrato de trabajo con la Empresa.
- Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que la Empresa imparta para el uso adecuado de los equipos y programas.
- 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 Empresa, en atención a lo establecido en el literal a) del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T.

ARTÍCULO 10. Los teletrabajadores y en general todos los trabajadores de la Empresa deberán garantizar de forma íntegra la confidencialidad y reserva de la información de la que tengan conocimiento en ejecución de sus funciones, la cual en todo caso sólo podrá ser utilizada como desarrollo de su contrato de trabajo (artículo 5º Decreto 0884 de 2012).

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

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

ARTÍCULO 11. 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 COPASST de la Empresa (Artículo 8º Decreto 0884 de 2012).

CAPITULO V LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 12. Trabajo ordinario y nocturno.

- Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.).
- Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.). (CST, artículo 160, modificado ley 789 de 2002, artículo 25).

ARTÍCULO 13. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

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

PARAGRAFO: No está permitido laborar horas extras sin autorización expresa del empleador o alguno de sus delegados, y se estipule en planillas, en caso de requerir de este tiempo, el empleador lo hará por escrito o el trabajador lo debe solicitar por escrito.

ARTÍCULO 14. La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo puede ser elevada por orden de **TECNIPALMA** y sin permiso del Ministerio de Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que 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 perturbación grave. En este caso, **TECNIPALMA** debe llevar un registro de las horas extras realizadas por los trabajadores, observando lo contemplado en el artículo 162 del C.S.T.

Conforme a lo establecido en el artículo 162 del Código Sustantivo de Trabajo, quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

- a) Los que desempeñen cargos de dirección, confianza o de manejo.
- b) Los que ejercitan actividades discontinuas o intermitentes, y
- c) Los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.

ARTÍCULO 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 artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990. (Artículo 161 literales c) y d) del Código Laboral Colombiano).
- 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 (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 16. TECNIPALMA no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 10 de este Reglamento.

ARTÍCULO 17. - IMPLEMENTACIÓN GRADUAL DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL. La ley 2101 de 2021

modificó la jornada laboral por lo que la jornada laboral quedará así:

Fecha del cambio	Horas semanales
15 de julio de 2025	44 horas
15 de julio de 2026	42 horas

CAPITULO VI
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 18. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. (Art.177 C.S.T.).

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

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

PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.

- 1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del ochenta por ciento (80%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
 - 1.1 A partir del 1 de julio de 2026 el trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del noventa por ciento (90%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
 - 1.2 A partir del 1 de julio de 2027 el trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
- 2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
- 3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la ley 50 de 1990. Artículo 179 del C.S.T., modificado por el artículo 26 Ley 789/02.

PARAGRAFO 3: El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio, 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.

PARAGRAFO 4: Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas a 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 (CST, ARTÍCULO 185).

ARTÍCULO 19. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 177 del C.S.T., tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 20. 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. (Artículo 178 C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 21. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 22. TECNIPALMA señalará la época de las vacaciones, inmediatamente el trabajador cumpla un (1) año de servicio y se las otorgará a más tardar dentro de los seis (6) meses siguientes, dándole a conocer al trabajador con por lo menos 15 días de anticipación la fecha en que se le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

El trabajador también podrá solicitar sus vacaciones en cualquier momento, una vez cumpla el año de servicio, vacaciones que otorgará la empresa siempre que no se cause traumatismo alguno, sea viable en ese momento y siempre que el trabajador las solicite a la empresa con la debida anticipación, tiempo que no debe ser menor a quince (15) días y que es necesario para realizar el respectivo reemplazo.

TECNIPALMA no acumulará vacaciones, puesto que propende por el descanso del trabajador, no obstante, en casos especiales o de fuerza mayor se podrán acumular hasta dos (2) años de vacaciones.

ARTÍCULO 23. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. La reprogramación del período de vacaciones se hará de común acuerdo con el jefe inmediato. (C.S.T. artículo 188).

ARTÍCULO 24. Compensación en dinero de las vacaciones. El trabajador puede solicitar la compensación en dinero de sus vacaciones, siempre y cuando:

- a) El trabajador cuente con por lo menos dos períodos de descanso acumulados.
- b) Cuando el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones,

En tales casos, la compensación de vacaciones en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, para este efecto:

1. **TECNIPALMA** y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.
2. Para la compensación de dinero de las vacaciones, en el caso del numeral anterior, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador. (Art.189 C.S.T.).

ARTÍCULO 25. Acumulación de vacaciones

1. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones, hasta por dos (2) años.
3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.
4. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores, en los términos del presente artículo. (Artículo 190, C.S.T.).

ARTÍCULO 26. Remuneración

1. 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.
2. 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. 192 del C.S.T.).

ARTÍCULO 27. La empresa llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas. (Decreto 13 de 1967, artículo 5º).

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea. (Ley 50 de 1.990, artículo tercero, parágrafo).

PERMISOS

ARTÍCULO 28. TECNIPALMA concederá a sus trabajadores los siguientes permisos:

- a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el ARTÍCULO 3º de la Ley 403 de 1997.
- b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
- c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
- d) 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, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de La empresa;
- e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
- f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- h) Los empleados de la empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.
- i) En caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que se enuncia. Ley 1280 de 2009.

Del aviso:

- Las asistencias al médico deben ser solicitadas mínimo con dos (2) días de anticipación, por escrito, con los soportes necesarios, y estos permisos no podrán excederse de tal manera que afecten la productividad de la empresa.
- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias y a más tardar dentro de las veinticuatro (24) horas posteriores.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta al 10% de los trabajadores.

- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan, si el servicio es de urgencias.
- En caso de incapacidad otorgada por la EPS, la oportunidad del aviso debe ser el mismo día, en la primera hora a través del trabajador o por algún medio o persona que lo reporte al administrador o al gerente de **TECNIPALMA**, la incapacidad debe allegarse en principio por cualquier medio, el mismo día o a más tardar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes, pero para efecto de legalización de la incapacidad deberá aportarse el documento original que la otorga.

De las licencias:

- En atención a lo dispuesto por el artículo 3º de la ley 403 de 1997, **TECNIPALMA** concederá **licencia para el ejercicio del sufragio**, correspondiente a media jornada de descanso compensatorio remunerado, por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador.
- En atención a lo dispuesto por el Código Electoral Colombiano en su artículo 105 inciso 3º, **TECNIPALMA** reconoce **licencia para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación**, tal es el caso de las personas que son elegidas como jurados de votación, quienes tendrán derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación.
- En atención a lo dispuesto por la Ley 1280 de 2009, por la cual se adiciona el numeral 10º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo, se reconoce cinco (05) días hábiles de **licencia remunerada por luto del trabajador**, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
- **La licencia de paternidad** será de dos semanas o las que determine la ley 2114 de 2021. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento del menor, el cual deberá presentarse a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor; en todo caso el pago estará sujeto al cumplimiento de los requisitos legales. Artículo 236 del C.S.T.
- **Licencia de Maternidad:** La licencia de maternidad es de 18 semanas. La trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar: a) El estado de embarazo de la trabajadora; b) La indicación del día probable del parto, y c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto. Artículo 236 del C.S.T.

ARTÍCULO 29 Permiso de Lactancia:

Conforme a la Ley 2306 de 2023, toda trabajadora madre tiene derecho a un permiso remunerado para la lactancia de su hijo(a) durante los primeros dos (2) años de vida del menor, con las siguientes condiciones:

1. Durante los primeros seis (6) meses de vida del menor:

La madre trabajadora tendrá derecho a dos descansos de treinta (30) minutos cada uno dentro de su jornada laboral, destinados exclusivamente para la lactancia del hijo(a) o la extracción de leche materna.

2. A partir del séptimo mes hasta los veinticuatro (24) meses de vida del menor:

La trabajadora tendrá derecho a un descanso diario de treinta (30) minutos, siempre que presente una certificación médica que justifique la continuación de la lactancia durante este periodo.

3. Acumulación de descansos:

Prevía solicitud y acuerdo con el empleador, los descansos para lactancia pueden ser acumulados al inicio o final de la jornada laboral, permitiendo a la trabajadora ingresar más tarde o salir más temprano, sin afectar su salario.

ARTÍCULO 30. - Licencia parental compartida – Términos: El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad, la misma opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

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

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

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 parágrafo 4to del artículo segundo de la ley 2114 de 2021. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

Parágrafo 1: Los días viernes y sábados de catorcena no se otorgarán ninguna clase de permisos, excepto en casos de calamidad doméstica debidamente comprobada, las citas médicas debidamente soportadas, preprogramadas y avisadas a **TECNIPALMA** con dos (2) días de anticipación y en caso de incapacidad debidamente probada. En todos los demás casos, le será descontado al trabajador de su nómina, la no asistencia al sitio de trabajo, en proporción al tiempo no laborado. Lo anterior, a fin de no entorpecer las actividades empresariales.

ARTÍCULO 31 - Derecho a la Desconexión Laboral

La desconexión laboral se entiende como el derecho que tienen todos los trabajadores 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; lo anterior con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Por su parte, el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral. Las excepciones a este derecho se encuentran previstas en el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022, de modo que este derecho no aplica, entre otros, a trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.

En estos casos, aunque tienen derecho a la desconexión laboral, esta no estará atada al límite de la jornada laboral, pero sin que implique afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso. Para el efecto, deberán atenderse criterios de necesidad y proporcionalidad, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y las condiciones propias de su vinculación laboral.

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

ARTÍCULO 32. Formas y libertad de estipulación

1. **TECNIPALMA** 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 vigente 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 éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

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

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 33. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 34. La empresa pagará al trabajador su salario en abono por medio de transferencia electrónica a cuenta que tenga el trabajador o el trabajador deberá abrir una cuenta de ahorros en la entidad bancaria de su preferencia teniendo en cuenta que los cobros y gastos que estas entidades hagan no son responsabilidad de la empresa, ni se tiene inferencia alguna en este tema. Para tal fin el trabajador debe entregar previamente a **TECNIPALMA** la certificación de la entidad financiera escogida para tal fin.

ARTÍCULO 35. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos conforme al procedimiento que determine **TECNIPALMA**. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El periodo de pago que reconoce **TECNIPALMA** es quincenal. La compañía efectuará pagos, cada 15 días, salvo que **TECNIPALMA** por conveniencia de procesos administrativos determine otra fecha diferente.
3. 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 (CST, artículo 134).

CAPITULO VIII
SERVICIO MEDICO, 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 36. La empresa velará por la salud, la seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al sistema de gestión de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 37. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S, A.R.L, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no haberse surtido la afiliación, el servicio estará a cargo de la empresa, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 38. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces y hacer llegar la incapacidad en documento original cuando esta se genere.

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

ARTÍCULO 39. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos de salud ocupacional y, las que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

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

PARAGRAFO 1: El incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro de los programas del Sistema de Gestión de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa (Decreto 1295 de 1994, artículo 91 literal b).

PARAGRAFO 2: Si el trabajador no se presenta a trabajar por enfermedad o accidente y no presenta la respectiva incapacidad médica, se tendrá como causal autónoma de terminación de contrato, a no ser que haya sido por fuerza mayor o caso fortuito, hecho que el empleado deberá probar y presentar un escrito explicando la razón por la cual no asistió.

ARTÍCULO 41. 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, reportando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S y la A.R.L. respectivas.

ARTÍCULO 42. En caso de accidente no mortal, aún 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, si el trabajador no avisa oportunamente sobre el accidente la empresa no se hace responsable de las consecuencias o prestaciones que tengan que pagar las entidades de seguridad social.

ARTÍCULO 43. TECNIPALMA y las entidades de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales ocurridas, 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 la empresa será informado a la entidad administradora de riesgos profesionales 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. Todo trabajador que preste sus servicios en **TECNIPALMA**, deberá atender el deber de auto cuidado de su salud que le asiste con base en lo dispuesto por la ley 1438 de 2011.

ARTÍCULO 44. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto **TECNIPALMA** como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución No. 1016 de 1.989 expedida por el Ministerio de la Protección 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 a la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 y a la Ley 1562 de 2012 Decreto 1443 de 2014, Decreto 472 de 2015, Decreto 1072 de 2015, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 45. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- Respeto y subordinación a los superiores.
- Respeto a sus compañeros de trabajo.
- Respeto absoluto a los clientes y personas designadas por el mismo, acatando las indicaciones o instrucciones dadas por el mismo y siempre canalizar con el respectivo superior la atención que como empresa debemos darle, o canalizar con el respectivo superior de manera fundada, comedida y respetuosa las observaciones o reclamos a los que haya lugar.
- Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- 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.
- Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los equipos, las máquinas o instrumentos de trabajo.
- Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- Cumplir con las obligaciones de que trata el código sustantivo del trabajo, el reglamento interno de trabajo y el contrato de trabajo.
- Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido, así como a las actividades laborales convocadas por el empleador
- Cuidar y utilizar de manera adecuada y responsable las maquinas, herramientas, equipos, utensilios y demás bienes del establecimiento donde preste sus servicios, con el fin de evitar todo daño o pérdida de estos.
- Cumplir con las medidas y precauciones indicadas en el Sistema de Gestión de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional.
- Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique el superior o supervisor para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- Guardar absoluta reserva en relación a los manuales de procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos del empleador, de cualquier índole, o información relacionada con los usuarios o clientes del empleador.
- Acatar de manera integral el Manual de Funciones y Procedimientos que establezca **HERMANOS TECNIPALMA INGENIERIA S.A.S**, los cuales harán parte integral del presente reglamento.
- Informar ante el superior, de acuerdo al orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de la empresa o a las normas legales, por parte de o con la participación de trabajadores de la empresa o terceros.
- Asistir al trabajo en adecuadas condiciones de presentación personal.
- Ser verídico en todo caso.
- Cumplir con lo dispuesto en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

CAPITULO X ORDEN JERARQUICO

ARTÍCULO 46. El orden Jerárquico de la organización es el establecido en el organigrama interno de **HERMANOS TECNIPALMA INGENIERIA S.A.S.**, que en todo caso hará parte integral del presente reglamento.

PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa el Gerente General y el Gerente Administrativo, los demás cargos pueden canalizar la queja o sanción por medio de estos perfiles para hacerlo en legal forma.

CAPITULO XI Labores Prohibidas para Mujeres y Menores de 18 Años

ARTÍCULO 47. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años.

PARÁGRAFO: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "**SENA**", podrán ser empleados de **TECNIPALMA**, en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. (Ley 1098 de 2006 art. 35).

ARTÍCULO 48. Trabajos prohibidos.

Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.



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 242 C.S.T., Decreto Reglamentario 1335 de 1987 artículo 4º y Decreto Reglamentario 995 de 1968).

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 49. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias y la infraestructura para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores instalaciones apropiadas y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, TECNIPALMA mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Poner a disposición del trabajador los elementos de la empresa que permitan la comunicación con la persona requerida en caso de fuerza mayor o calamidad doméstica.
5. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
6. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
7. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este Reglamento.
8. 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 transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
9. Pagar al trabajador gastos razonables de traslado, si para prestar el servicio lo hizo cambiar de residencia, solo en caso de que el traslado opere por culpa de la empresa o a solicitud de esta, en caso de que el traslado opere por solicitud del empleado, este deberá asumir sus gastos o se respetara el acuerdo que la empresa y el trabajador realicen.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras, sólo en el momento que algún trabajador empiece a trabajar dichas horas.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo, parto o aborto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o si la trabajadora está en preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas y dar acceso a la capacitación que se requiera para desempeñar el cargo.
14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
15. 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 primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
16. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada, consagrada en el numeral 1º del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, 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 tres del citado artículo 236, modificado por Ley 1822/2017.
17. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.
18. Será también obligación de su parte, afiliar a la EPS a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada cuatro (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, artículo 57).

ARTÍCULO 50. 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. Efectuar el registro diario por medio del dispositivo biométrico (huellero) tanto para el ingreso como la salida de las instalaciones.
3. 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.
4. Dar inicio a las actividades objeto del contrato de trabajo en el horario establecido y en cumplimiento de los requerimientos exigidos por el cargo, tales como el uso de uniformes (dotación) y elementos de protección personal.
5. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
6. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
7. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
9. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
10. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
11. Avisar con tiempo prudente la terminación de su parte del contrato de trabajo.
12. Informar sobre las incapacidades médicas y asistir al médico de la EPS para que se las entregue.
13. Informar sobre enfermedades que puedan afectar su salud, en caso de que la labor que desempeñe lo amerite.
14. Diligenciar los formatos que para la organización documental establezca la empresa.
15. Dar cabal cumplimiento a la parametrización que establezca **HERMANOS TECNIPALMA INGENIERIA S.A.S** para el control de procesos operativos y administrativos.
16. Dar cabal cumplimiento al manual de procedimientos y funciones establecido por la empresa.
17. En los perfiles que hagan uso de herramientas informáticas, hacer uso de manera correcta, oportuna y adecuada del correo empresarial asignado, así como del internet como herramienta que facilita la ejecución de trabajos, teniendo en cuenta el compromiso de buen uso firmado al ingreso a la empresa.
18. Uso racional y adecuado de los medios de comunicación que la empresa pone a disposición como lo son celulares, radios, teléfonos.
19. Abstenerse de salir de la empresa en horas laborales, sin la autorización expresa del Gerente Administrativo, de su jefe inmediato o de quien ellos designen.

ARTÍCULO 51. Prohibiciones 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 éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c. En cuanto al auxilio de cesantía **TECNIPALMA** puede retener el valor respectivo en los casos que se determinan en el 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 **TECNIPALMA**.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de 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 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. 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.
10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

ARTÍCULO 52. Sé prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas, sobrantes, chatarra o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes. Para este efecto, la aceptación de este reglamento autoriza de manera expresa la realización de pruebas de alcoholemia realizadas por la compañía o sus clientes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores o el personal de vigilancia de las compañías de Seguridad.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento como las licencias anotadas en este reglamento o en la ley o las incapacidades debidamente probadas 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 sea participe o no en ellas.

6. Hacer colectas, rifas o suscripciones, ventas de cosas por revistas o catálogos o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo, excepto los eventos que legalmente se autoricen.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
9. Usar elementos electrónicos (celulares, tablets, etc.) o herramientas que no hayan sido previstas por la empresa, en lugares que representen riesgo para su integridad física (áreas de producción, mientras se manipula una máquina o herramienta) o los demás que no permitan el desarrollo normal de sus labores. Esto aplica también en los momentos en que se encuentren en montajes fuera de la empresa.
10. Revisión de correo personal, ingreso a páginas web diferentes a las estrictamente necesarias a fin de cumplir los objetivos del trabajo contratado.
11. Actuar de manera apresurada en las actividades laborales asignadas y evasión de las órdenes dadas por un superior, especialmente se hace referencia cuando se realizan montajes por fuera de la empresa, que los mecánicos están como responsables del adecuado desarrollo del trabajo en condiciones de seguridad y eficiencia para la empresa.
12. Distraer, apropiarse o aprovecharse, aun temporalmente, en forma ilícita, con abuso de confianza o valiéndose de condiciones de inferioridad o indefensión, oculta o clandestina, de dineros valores u otros bienes que por razón del ejercicio de su cargo tenga que manejar, lleguen a sus manos, o sean elementos de trabajo, y/o cometer actos de corrupción, o actuar de mala fe, en contra del empleador, sus clientes o sus compañeros de trabajo.
13. Expresamente se prohíbe a los trabajadores que dispongan de materia prima, productos en proceso, productos terminados, retales o sobrantes, elementos propios de la organización en aquellos eventos que contraríen a los procedimientos establecidos; se resalta de manera especial la prohibición de buscar beneficios personales de cualquier índole o en beneficio de terceros ya que lo anterior representa un acto de corrupción y/o un conflicto de intereses, salvo que haya autorización escrita del empleador. De manera especial se hace mención a las políticas comerciales que benefician a los clientes.
14. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad de los compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los equipos, elementos, edificaciones, talleres o salas de trabajo.
15. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
16. Incumplir y/o alterar medidas de seguridad, o permitir que otros lo hagan.
17. Dejar de usar temporal o definitivamente los equipos de protección personal, cuando a ello haya lugar.
18. Ocultar la ocurrencia de un incidente o accidente de trabajo.
19. No presentarse a trabajar cumplidamente a los turnos de trabajo.

CAPITULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 53. TECNIPALMA no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

ARTÍCULO 54. De las faltas leves y su respectiva sanción disciplinaria:

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

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta en dos ocasiones en un mes, que sumadas no superen 30 minutos.
2. La inasistencia injustificada al trabajo de medio día.
3. La no comunicación previa de inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad.
4. El abandono del puesto de trabajo por períodos breves de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgos a la integridad de personas o cosas de la empresa, lo que puede ser falta grave.
5. La mala atención al público, clientes y demás personal externo cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
6. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
7. Los descuidos en la conservación de material que provoque deterioros leves del mismo.
8. La demora injustificada en la entrega de información debidamente solicitada.

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.

PARAGRAFO: Las sanciones para las faltas leves serán:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación escrita.
3. Suspensión del trabajo sin derecho a percibir el valor del salario, de 1 a 8 días.
4. Si existiera reincidencia en la conducta del trabajador, la suspensión del trabajo podrá ser de 1 a 30 días, sin derecho a percibir el salario.
5. Por cada inasistencia a laborar o retardo en el ingreso, la empresa podrá multar al trabajador con una quinta parte del salario de un día.

ARTÍCULO 55. De las faltas graves y su respectiva sanción disciplinaria: Se consideran faltas graves las siguientes conductas:

1. La falta de respeto a los superiores
2. La insubordinación a los superiores.
3. La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta en dos ocasiones en un mes, que sumadas superen 30 minutos.
4. La falta de respeto a sus compañeros de trabajo.
5. La agresión verbal y/o física a los superiores y/o compañeros de trabajo.
6. Sustraer de las instalaciones de la Empresa, útiles de trabajo, materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
7. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos enervantes o permanecer en tales condiciones en las instalaciones de la empresa, siempre que la prueba respectiva, de resultado positivo, y estas pruebas serán tomadas en presencia de uno o más testigos.
8. Negarse a practicarse las pruebas para determinar si el trabajador, está o no en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos enervantes.
9. Amenazar o agredir en cualquier forma a superiores o a compañeros de trabajo, injuriarlos, calumniarlos o difamarlos, calificarlos con apodos, palabras groseras o actos semejantes, en forma verbal o escrita y redactar, imprimir, costear, publicar o distribuir escritos que contengan esta clase de amenazas o agresiones, injurias, calumnias o difamaciones.
10. Originar o promover riñas, discordias, o discusiones con otros trabajadores o tomar parte en tales actos.
11. Mantener dentro de la empresa y en cualquier cantidad, licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
12. El incumplimiento de Normas del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo
13. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas a servicios de terceros sin autorización del empleador.
14. La revelación de secretos y datos reservados del empleador o cualquier violación de la confidencialidad.
15. El hecho de que el trabajador abandone el sitio de trabajo sin el permiso del empleador;
16. El uso inadecuado o la ausencia de uso de los instrumentos técnicos o medios de trabajo, así como de los elementos de protección personal y Calzado y vestido de labor, entregada por la empresa empleadora para el ejercicio de sus labores.
17. La negativa del trabajador a someterse a los exámenes médicos y clínicos necesarios para determinar la aptitud para el desempeño del cargo contratado;
18. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones de los reglamentos, políticas y determinaciones de prevención de riesgos , y normas de seguridad y salud en el trabajo, señalados en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, el Sistema de Gestión de la seguridad y la Salud en el Trabajo SGSST o en las disposiciones del Comité Paritario de seguridad y Salud en el trabajo, COPASST, adosados en forma general o específica, y que se encuentre dentro de los programas y procedimientos de HSEQ de la empresa , que le hayan comunicado por escrito o divulgado mediante capacitación o charla preoperacional, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados, servidores públicos o terceros reglamento.
19. Omitir dar aviso inmediato al empleador sobre la ocurrencia de un accidente de trabajo que sufra el trabajador, cualquiera que sea la magnitud de este.
20. El hecho que, por negligencia del trabajador, se pierdan o extravíen las mercancías, o elementos de trabajo que le confié el empleador, en ejercicio o para el desarrollo del oficio contratado;
21. Omitir el cumplimiento de sus responsabilidades respecto de la seguridad de la información, creada, procesada o utilizada en el soporte del negocio, sin importar el medio, formato, presentación o lugar donde se encuentre;
22. Recibir cualquier tipo de retribución, incentivo o dádiva por parte de proveedores por el trámite de venta, crédito o cualquier servicio que preste la compañía.
23. Incumplimiento a la cláusula de confidencialidad por parte de cualquier trabajador.
24. Cargar, instalar o archivar en los recursos informáticos, hardware o software de cualquier tipo en especial software de desarrollo o programación, software de crackeo (utilizando para descifrar claves de programas, sitios en Internet o claves colocadas a archivos de Word y de Excel) sin previa autorización formal del empleador; así como material con contenido erótico o pornográfico o cualquier otro material ajeno al objeto social de la empresa.
25. Instalar software de uso personal, en especial juegos, videos, protectores de pantalla, reproductores de mp3, en el disco duro de la estación de trabajo, software que contenga revistas o promociones y en general cualquier programa licenciado para uso personal.
26. Alterar el código fuente de los programas instalados, y la configuración del sistema operativo de su computador.
27. Enviar información ociosa con contenido inapropiado, enviar archivos de gran tamaño o en formatos no usados en la empresa empleadora.
28. Usar medios móviles de almacenamiento (CD, DVD, memorias flash, blue ray, discos externos, etc) para transportar información de la empresa empleadora, sin autorización de esta.
29. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en las actividades de la empresa.
30. La inasistencia injustificada al trabajo de un día.
31. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes que sean propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
32. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja con engaño por enfermedad o accidente.
33. El quebrantamiento o violación de secretos de la empresa.
34. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
35. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.
36. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
37. El acoso laboral.
38. Violentar la privacidad de las personas que tienen algún vínculo con la empresa, a través de conductas tales como espiar a las personas cuando usen regaderas, sanitarios, etc.
39. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado una o más veces por faltas leves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.
40. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
41. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiesen derivado un perjuicio para la empresa.

PARAGRAFO: Las sanciones para las faltas graves serán:

1. Suspensión del trabajo sin derecho a percibir el valor del salario, de 1 a 8 días.
2. Si existiera reincidencia en la conducta del trabajador, la suspensión del trabajo podrá ser de 30 días a 2 meses, sin derecho a percibir el salario.
3. Por cada inasistencia a laborar o retardo en el ingreso, la empresa podrá multar al trabajador con una quinta parte del salario de un día.

La comisión de cualquiera de las conductas descritas como faltas graves será causal suficiente para terminar el contrato de trabajo y en consecuencia no se requiere agotar el proceso disciplinario para darle fin a la relación laboral.

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

ARTÍCULO 56: En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.

2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones. que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

La empresa a través del superior jerárquico o del gerente administrativo podrá requerir al trabajador para que explique de manera escrita una situación concreta con el propósito de determinar si es necesario o no, iniciar el proceso disciplinario descrito en este artículo.

En caso de ser necesario iniciar el proceso disciplinario, este se desarrollará con el siguiente procedimiento conforme a las reglas de la sentencia C-593 de 2014:

1. El gerente administrativo cuenta con el término de dos (2) meses contados desde el momento en que se conoció la falta; para iniciar el proceso disciplinario, de este proceso conocerá en primera instancia el gerente administrativo.
2. El proceso inicia con pliego de cargos.
3. En el pliego de cargos se correrá traslado de las pruebas que obren dentro del expediente disciplinario y se citará al trabajador a una audiencia única donde podrá rendir descargos, solicitar y presentar las pruebas, en dicha audiencia se recaudaran las demás pruebas y al final el trabajador podrá alegar de conclusión. Entre la citación a la audiencia y la audiencia debe existir por lo menos un periodo de 5 días calendario.
4. Terminada la audiencia, el gerente administrativo podrá emitir decisión de fondo de manera inmediata o hacerlo por escrito dentro de los 10 días siguientes a la terminación de la audiencia.
5. El trabajador cuenta con 2 días hábiles para interponer el recurso de apelación que será resuelto por el gerente general de manera escrita en un término no mayor a 30 días.

PARAGRAFO 1: El disciplinable cuenta con el derecho de ser oído en versión libre, antes de haberse iniciado el proceso disciplinario o durante el proceso disciplinario, hasta antes de vencido el término probatorio; en la versión libre podrá estar acompañado hasta por 2 representantes del sindicato del cual hiciere parte.

PARAGRAFO 2: Cuando el trabajador confiese una conducta y la misma este tipificada como una falta, el gerente administrativo o delegado de este podrá omitir todo el procedimiento y en consecuencia podrá sancionar al trabajador cuando fuere el caso; en todo caso el trabajador tendrá derecho a interponer los recursos procedentes conforme a lo establecido en este reglamento.

ARTÍCULO 57: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, ARTÍCULO 115).

ARTÍCULO 58: La terminación del contrato de trabajo no es una sanción disciplinaria por lo que la empresa puede dar por terminado el contrato de trabajo sin el cumplimiento del procedimiento señalado en los artículos anteriores, siempre que el trabajador incurra en una de las causales consagradas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y en las faltas tipificadas como graves en este o en cualquier otro reglamento, convenio, contrato, y/o circulares.

CAPITULO XIV RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU RESPECTIVO TRÁMITE

ARTÍCULO 59. Los reclamos de los trabajadores que se consideren perjudicados por algún hecho relacionado con el trabajo, los podrán presentar de manera fundada, comedida y siempre por escrito, ante la persona que ocupe en **TECNIPALMA** el cargo de Gerente Administrativo, quien haga sus veces, o en caso de ausencia la persona que se designe y esté disponible en el momento, quien los oír y resolverá en justicia y equidad a través del "Comité de Convivencia Laboral".

ARTÍCULO 60. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

CAPITULO XV MECANISMOS DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION LEY 1010 DE 2006

ARTÍCULO 61. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por **TECNIPALMA** 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.

ARTÍCULO 62. Mecanismos de prevención. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos preventivos de conductas que constituyen acoso laboral:

Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Diseña y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de: establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.

Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.

Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el presente artículo, una reunión, dos veces en el año con los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, a fin de repasar la norma, los últimos pronunciamientos, el procedimiento interno, en donde además se les entregará folleto, de lo cual, se dejará constancia de dicha reunión.

ARTÍCULO 63. PROCEDIMIENTO PARA SUPERAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL. El procedimiento contenido en este Reglamento debe surtir en forma confidencial, efectiva y conciliatoria y tendrá como objetivo principal el de 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 partícipes dentro del mismo.

1. **TECNIPALMA** ha conformado un Comité de Convivencia, integrado en forma bipartita, por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del empleador o su delegado, con sus respectivos suplentes.

El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades, entre otras:

- a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaran.
 - e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
 - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
2. El comité se reunirá en forma ordinaria por lo menos una vez cada 2 meses, y en forma extraordinaria cuando a bien lo tenga, de acuerdo a lo que sea necesario.
 3. El Comité de Convivencia, designará de su seno un coordinador ante quien se deberán presentar las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que, a través del comité, realicen los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
 4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
 5. El Comité 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.
 6. Cuando la persona involucrada en una situación de acoso como sujeto pasivo o activo pertenezca al Comité de Convivencia, debe informar sobre la existencia de tal situación y en tal eventualidad se debe decidir con el suplente nombrado.
 7. En desarrollo del procedimiento anterior, si el Comité de Convivencia 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 de 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.
 8. En desarrollo del procedimiento anterior, el coordinador del Comité de Convivencia 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 puedan considerarse eventualmente como de acoso laboral.
 9. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias al Gerente Administrativo o a los funcionarios o trabajadores encargados, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente Reglamento.
 10. 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”.

CAPITULO XVI – PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

ARTÍCULO 64. Objeto. El presente capítulo tiene como finalidad establecer las normas, mecanismos y procedimientos internos que garanticen un entorno laboral libre de acoso laboral, acoso sexual y cualquier otra forma de violencia o discriminación, conforme a lo previsto en la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y demás disposiciones legales aplicables.

ARTÍCULO 65. Ámbito de aplicación. Estas disposiciones son de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores, aprendices, practicantes, contratistas, directivos, proveedores y demás personas que desarrollen actividades o mantengan relaciones laborales o contractuales con HERMANOS TECNIPALMA INGENIERIA S.A.S.

ARTÍCULO 66. Compromiso institucional. HERMANOS TECNIPALMA INGENIERIA S.A.S declara su compromiso con la tolerancia cero frente a toda forma de acoso laboral, acoso sexual o discriminación, promoviendo relaciones laborales basadas en el respeto, la equidad y la dignidad humana.

La empresa garantizará el debido proceso, la confidencialidad, la protección de las víctimas y la no represalia ante la presentación de quejas o denuncias de buena fe.

ARTÍCULO 67. Definiciones. Para efectos del presente reglamento, se entiende por:

- a) Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador, por parte de un superior, compañero o subordinado, que tenga por objeto infundir miedo, intimidación, terror o angustia, causar perjuicio laboral o inducir la renuncia del trabajador. (Ley 1010 de 2006, art. 2º)
- b) Acoso sexual: Cualquier conducta o proposición no consentida de carácter sexual que afecte la dignidad, integridad o libertad de una persona en el entorno laboral, generando un ambiente hostil, intimidante o humillante. (Ley 2365 de 2024, art. 3º)
- c) Víctima: Persona que sufre o denuncia una situación de acoso laboral o sexual.
- d) Denunciado: Persona señalada como presunto agresor o responsable.
- e) Comité de Convivencia Laboral (COCOLA): Instancia interna encargada de recibir, analizar y orientar casos de presunto acoso laboral o sexual, con funciones preventivas y conciliatorias.

ARTÍCULO 68. Prohibiciones. Queda expresamente prohibido en el entorno laboral:

1. Realizar actos, palabras o comportamientos que configuren acoso laboral o sexual.
2. Ejecutar represalias, amenazas o presiones contra quien denuncie de buena fe o colabore en la investigación.
3. Utilizar los canales institucionales de queja con fines falsos o malintencionados.

4. Revelar información confidencial relacionada con los casos.

El incumplimiento de estas disposiciones constituirá falta grave, sancionable conforme al presente reglamento y la legislación laboral.

ARTÍCULO 69. Comité de Convivencia Laboral

HERMANOS TECNIPALMA INGENIERÍA S.A.S contará con un Comité de Convivencia Laboral (COCOLA), conformado y regulado conforme a la Resolución 1356 de 2012 y demás normas complementarias.

El Comité tendrá las siguientes funciones:

- a) Recibir y analizar las quejas relacionadas con presuntos actos de acoso laboral.
- b) Promover el diálogo y la conciliación voluntaria entre las partes.
- c) Formular recomendaciones de mejora al ambiente laboral.
- d) Proponer medidas de prevención y sensibilización en materia de convivencia.

Parágrafo: El Comité no tiene funciones sancionatorias. Su papel es orientador, preventivo y conciliador, sin perjuicio de las actuaciones disciplinarias que adelante la empresa cuando se confirme la existencia de conductas constitutivas de acoso.

ARTÍCULO 70. Canales de comunicación

Toda persona podrá presentar su queja o denuncia por cualquiera de los siguientes medios:

Escrito formal entregado a Talento Humano o al Comité de Convivencia Laboral.
Correo electrónico confidencial: cclhnostecnipalma@gmail.com
Buzón físico de denuncias confidenciales, ubicado en ingreso a zona de producción
Comunicación directa con Talento Humano o con cualquier integrante del Comité.

La empresa garantizará la reserva de la información y protección contra represalias.

ARTÍCULO 71. Procedimiento interno y ruta de acción

El trámite interno para la atención de casos de acoso laboral o sexual se desarrollará conforme a las siguientes etapas:

1. Recepción de la queja: El Comité o el Área de Talento Humano recibirá la queja, la radicará en registro confidencial y confirmará su recepción al denunciante.
2. Análisis preliminar: Se verificará si los hechos descritos pueden constituir acoso laboral o sexual, de acuerdo con la legislación vigente.
3. Actuación del Comité de Convivencia Laboral: El Comité citará a las partes a una reunión confidencial de diálogo y orientación, con el fin de facilitar la comunicación y prevenir la escalada del conflicto.
De esta reunión se levantará acta reservada, sin perjuicio de las recomendaciones preventivas que se formulen.
4. Escalamiento y actuación disciplinaria: Si la conducta persiste, se agrava o reviste mayor gravedad, Talento Humano y Gerencia iniciarán el proceso disciplinario interno, con pleno respeto del debido proceso. De comprobarse la falta, se aplicarán las sanciones previstas en el Reglamento Interno y en el Código Sustantivo del Trabajo.
5. Casos de acoso sexual: Ante denuncias de acoso sexual, la empresa activará la Ruta de Atención Integral (Ley 2365 de 2024), que incluye:

Atención inicial y acompañamiento psicosocial.
Asesoría jurídica y medidas de protección.
Investigación interna y remisión a las autoridades competentes cuando proceda.

6. Cierre y seguimiento: Concluido el proceso, Talento Humano elaborará un informe reservado y verificará el cumplimiento de las medidas adoptadas.

ARTÍCULO 72. Medidas de protección. Durante el trámite o investigación de los casos, la empresa podrá adoptar medidas preventivas tales como:

Reubicación temporal o ajuste de jornada.
Restricción de contacto entre las partes.
Apoyo psicológico o jurídico.
Otras acciones de bienestar laboral que garanticen la seguridad y salud mental de la persona afectada.

ARTÍCULO 73. Sanciones. Las conductas comprobadas de acoso laboral o sexual serán sancionadas conforme a la gravedad de los hechos, de acuerdo con las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y el presente Reglamento Interno.

Las sanciones podrán incluir amonestaciones escritas y suspensiones conforme a este reglamento interno de trabajo.

ARTÍCULO 74. Terminación Del Contrato Por Justa Causa – Acoso Sexual Y Laboral

HERMANOS TECNIPALMA INGENIERIA S.A.S podrá dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, sin derecho al pago de indemnización alguna, cuando el trabajador incurra en comportamientos constitutivos de acoso laboral o acoso sexual, conforme a lo establecido en la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024, el Código Sustantivo del Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y demás normas concordantes.

En particular, se considerarán causales graves de terminación con justa causa los siguientes comportamientos:

Realizar actos, insinuaciones o propuestas de naturaleza sexual no consentidas que atenten contra la dignidad, libertad o integridad física o psicológica de otro trabajador, contratista o persona vinculada con la empresa.

Ejecutar conductas de acoso sexual, tales como:

Comentarios o gestos obscenos.
Toques, acercamientos o contacto físico no deseado.
Envío de mensajes, imágenes o materiales con contenido sexual no consentido.
Chantaje sexual o condicionamiento de beneficios laborales, ascensos o evaluaciones.

Promover o tolerar ambientes laborales hostiles, intimidatorios o humillantes basados en el género, la orientación sexual, la identidad o expresión de género de una persona.

Incumplir las políticas internas o el protocolo de prevención y atención del acoso sexual y laboral adoptado por la empresa.

ARTÍCULO 75. Confidencialidad. Toda la información derivada de los procesos de queja, orientación o investigación tendrá carácter estrictamente confidencial. Está prohibido divulgar, directa o indirectamente, los nombres o hechos que permitan identificar a las partes involucradas.

ARTÍCULO 76. Divulgación y actualización. El presente capítulo será divulgado a todos los trabajadores mediante carteleras, inducciones, capacitaciones y medios electrónicos institucionales.

HERMANOS TECNIPALMA INGENIERIA S.A.S revisará y actualizará este protocolo cada vez que la normatividad laboral lo exija o que la Gerencia lo considere necesario.

CAPITULO XVII OBJECIONES AL REGLAMENTO Y PUBLICACIONES

ARTÍCULO 77. Conforme a lo dispuesto por art. 17 de la ley 1429 de 2010:

El Empleador publicará en la cartelera de **TECNIPALMA** el Reglamento Interno de Trabajo, y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios.

Si no hubiere acuerdo, el Inspector del Trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador deberá realizar los ajustes.

Una vez cumplida la obligación anteriormente descrita, **TECNIPALMA** publicará el Reglamento Interno del Trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

Conforme a lo normado en el artículo 8 de la ley 2466, **TECNIPALMA** publicará este Reglamento Interno de trabajo en la pagina web de la empresa para que pueda ser consultado por los trabajadores de manera permanente.

CAPITULO XVIII VIGENCIA

ARTÍCULO 78. Vigencia. El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará a regir una vez surtido el procedimiento previsto en el artículo anterior, conforme a lo prescrito por la ley 1429 de 2010.

CAPITULO XIX DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 79. Desde la fecha de entrada en vigencia de este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento anterior.

CAPITULO XX CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 80. No producirá ningún efecto las cláusulas del Reglamento Interno de Trabajo 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 presente Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

Fecha de expedición: febrero de 2026
Domicilio: Acacias Meta, Carrera 23 # 5-95

JENNY CAROLINA JUNCA CHAVEZ
R/L HERMANOS TECNIPALMA INGENIERIA S.A.S.

REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

RAZÓN SOCIAL	HERMANOS TECNIPALMA INGENIERIA SAS
NIT:	900438414-1
UBICACIÓN	Carrera 23 No. 5 - 95 Acacias Meta
TELEFONO:	6562625 / 6561085
MUNICIPIO	Acacias, Meta
REPRESENTANTE LEGAL	Jenny Carolina Junca
ARL	Positiva Seguros

ARTÍCULO 1. El presente es el reglamento interno de higiene y seguridad industrial prescrito por la empresa **HERMANOS TECNIPALMA INGENIERIA S.A.S.**, domiciliada en la ciudad de Acacias – Meta identificada con NIT 900438414-1, clasificada según el decreto 1607 de 2002 en la clase de riesgo IV – porcentaje 4,35%. A sus disposiciones queda sometido, tanto El Empleador como todos sus trabajadores, ya sea que estén ubicados en la ciudad de Acacias, o en cualquier otro lugar del país. Este Reglamento interno de higiene y seguridad industrial hace parte integral 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 a los trabajadores.

ARTÍCULO 2. La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 384, 349, 350, y 351 del Código Sustantivo del Trabajo. La ley novena de 1979. Resolución 2400 de 1979. Decreto 614 de 1984. Resolución 1016 de 1989. Resolución 6398 de 1991, Decreto ley 1295 de 1994, ley 1010 del 2006, Resolución 1401 de 2007, Resolución 2346 de 2007, Resolución 2646 de 2008, Decreto 2566 de 2009, Circular 0038 de 2010 Resolución 652 de 2012, ley 1562 del 2012, Resolución 1409 de 2012, Decreto 1443 de 2014, Decreto 1072 de 2015, Resolución 1111 del 2017 y demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTÍCULO 3. La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité paritarios de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en el Decreto 614 de 1984. Resolución 2013 de 1986. Decreto ley 1295 de 1994, Resolución 1016 de 1989, ley 1562 del 2012 y **Decreto 1443 de 2014**, Decreto 1072 de 2015 y Resolución 1111 del 2017.

ARTÍCULO 4. La empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes de conformidad con el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, elaborado de acuerdo al Decreto 614 de 1984. Resolución 1016 de 1989 y la ley 1562 del 2012, Decreto 1072 de 2015 y Resolución 1111 del 2017.

- a) Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo. Orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todos los oficios. Prevenir cualquier daño a su salud, ocasionado por las condiciones de trabajo. Protegerlos en su empleo de los riesgos generados por la presencia de agentes y procedimientos nocivos. Colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicosociales.
- b) Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial. Dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento básico industrial y crear los procedimientos que conlleven a eliminar o controlar los factores de riesgo que se originen en los lugares de trabajo o que puedan ser causa de enfermedad, discomfort o accidente.

ARTÍCULO 5. Los riesgos existentes en la empresa están constituidos principalmente por:

1. **PELIGRO BIOLÓGICO:** Es la presencia o exposición a agentes vivos capaces de originar una amenaza a la salud humana, causando cualquier tipo de infección, aunque también puede provocar alergia o toxicidad. Ellos incluyen patógenos conocidos y agentes infecciosos como: virus, bacterias, hongos, picaduras, mordeduras, parásitos y fluidos corporales.
2. **PELIGRO FÍSICO:** estos se refieren a todos aquellos factores ambientales que dependen de las propiedades físicas de los cuerpos, tales como ruido, iluminación, radiaciones ionizantes, no ionizantes, temperaturas extremas y vibración, que actúan sobre los tejidos y órganos del cuerpo del trabajador y que pueden producir efectos nocivos de acuerdo a la intensidad y tiempo de exposición de los mismos.
3. **PELIGRO QUÍMICO:** toda sustancia orgánica e inorgánica, natural o sintética que, durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, puede incorporarse al aire ambiente en forma de polvos, humos, gases o vapores, con efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes o tóxicos y en cantidades que tengan probabilidades de lesionar la salud de las personas que entran en contacto con ellas.
4. **PELIGRO SICOSOCIAL:** Las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia. Aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores
5. **PELIGRO BIOMECÁNICO:** Es la probabilidad de sufrir un accidente una enfermedad laboral ocasionada principalmente por:
6. Posturas: prolongada, mantenida, forzada, anti gravitacionales
7. Esfuerzos: El esfuerzo que el trabajador tiene que realizar para desarrollar la actividad laboral se denomina "carga de trabajo". Cuando la carga de trabajo sobrepasa la capacidad del trabajador se pueden producir sobrecargas y fatiga
8. Movimientos repetitivos: un grupo de movimientos continuos, mantenidos durante un trabajo que implica al mismo conjunto osteo-muscular provocando en la misma fatiga muscular, sobrecarga, dolor y por último lesión.
9. Levantamiento manual de cargas: Cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento, que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos, en particular dorso-lumbares, para los trabajadores.
10. **PELIGROS POR CONDICIONES DE SEGURIDAD:** Todos aquellos factores del proceso productivo que pueden dar lugar a situaciones indeseables y que pueden por tanto causar daños a los trabajadores. Debidas a:

- ✓ MECÁNICO: objetos, máquinas, equipos, herramientas que, por sus condiciones de funcionamiento, diseño o por la forma, tamaño, ubicación y disposición del último tienen la capacidad potencial de entrar en contacto con las personas o materiales, provocando lesiones en los primeros y daños en los segundos.
- ✓ ELÉCTRICO: se refiere a los sistemas eléctricos de las máquinas, los equipos que al entrar en contacto con las personas o las instalaciones y materiales pueden provocar lesiones a las personas y daños a la propiedad.
- ✓ LOCATIVOS: condiciones de las instalaciones o áreas de trabajo que bajo circunstancias no adecuadas pueden ocasionar accidentes de trabajo o pérdidas para la empresa.
- ✓ TECNOLÓGICO: Situaciones potenciales dentro de una actividad, tarea u obra realizada por el hombre, asociada con el manejo de materiales peligrosos y procesos industriales, que puede ocasionar daños al hombre, al medio ambiente y a la infraestructura. (explosión, fuga, derrame, incendio)
- ✓ ACCIDENTE DE TRANSITO: un accidente de tránsito no es un hecho accidental es un hecho causado por una o más personas principalmente por incumplimiento de las normas de tránsito e utilización del celular.
- ✓ PÚBLICOS: factores de riesgo derivados de situaciones de agresión intencional de seres humanos contra seres humanos, contra intereses privados de las personas, o contra algunas comunidades, y en los que se vean involucrados trabajadores de manera directa o indirecta, y que produzcan lesiones generando una incapacidad temporal o permanente. (robos, atracos, asaltos, atentados, de orden público, etc.)
- ✓ TRABAJO EN ALTURAS: se define como cualquier actividad o desplazamiento que realice un trabajador mientras este expuesto a un riesgo de caída de distinto nivel, cuya diferencia de cota sea aproximadamente igual o mayor a 1.5 metros con respecto del plano horizontal inferior más próximo. Se considerará también trabajo en altura cualquier tipo de trabajo que se desarrolle bajo nivel cero, como son: pozos, ingreso a tanques enterrados, excavaciones de profundidad mayor a 1.5 metros.
- ✓ ESPACIOS CONFINADOS: Un espacio confinado es todo ambiente que tiene limitada o restringida la entrada o la salida de sus ocupantes, por lo tanto no es posible ingresar o salir de modo seguro y rápido.
- ✓ FENÓMENOS NATURALES: un riesgo natural es la probabilidad de que un territorio y la sociedad que habita en ella, se vean afectados por episodios naturales de rango extraordinario, donde el hombre no tiene nada que ver y son causas de la naturaleza como lo son: Sismo, Terremoto, Vendaval, Inundación, Derrumbe, Precipitaciones.

PARAGRAFO. A efecto de que los riesgos contemplados en el presente artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o enfermedad laboral, la empresa ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

ARTÍCULO 6. Obligaciones generales del empleador:

1. Formular la política de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacerla conocer a todo el personal de la empresa.
2. Suministrar los recursos y responsables para poder llevar a cabo el desarrollo de los programas establecidos en seguridad industrial e higiene Industrial.
3. Identificar y evaluar los peligros y riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en la matriz de peligros.
4. Combatir y controlar los peligros y riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual.
5. Programar la sustitución progresiva y con la brevedad posible de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador.
6. Diseñar una estrategia para la elaboración y puesta en marcha de medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores
7. Mantener un sistema de registro de los accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades laborales y de los resultados de las evaluaciones de riesgos realizadas y las medidas de control propuestas.
8. Investigar y analizar los accidentes, incidentes y enfermedades laborales, con el propósito de identificar las causas que los originaron y adoptar acciones correctivas y preventivas tendientes a evitar la ocurrencia de hechos similares.
9. Informar a los colaboradores por escrito y por cualquier otro medio sobre los peligros y riesgos laborales a los que están expuestos y capacitarlos a fin de prevenirlos, minimizarlos y eliminarlos.
10. Cumplir las disposiciones de este Reglamento y demás normas vigentes en materia de prevención de riesgos.
11. Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los peligros y riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los colaboradores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.
12. Mantener en buen estado de servicio las instalaciones, máquinas, herramientas y materiales para un trabajo seguro.
13. Se ha de entregar al trabajador una dotación cada 4 meses para un total de tres dotaciones al año. Cada dotación debe constar de un vestido (pantalón y camisa) y un par de zapatos.
14. La dotación se debe entregar al trabajador a más tardar en las siguientes fechas: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre. La dotación se entregará al trabajador que, al momento de la entrega de la dotación según las fechas fijadas por la ley, haya cumplido más de tres meses trabajando para la empresa. Significa esto que si al 30 de abril que se debe entregar la primera dotación el empleado apenas lleva dos meses con la empresa, no tiene derecho a la dotación.
15. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad.
16. Dar formación en materia de prevención de riesgos, al personal de la empresa
17. Adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de las recomendaciones dadas por el comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

18. Proveer a los representantes de los colaboradores de un ejemplar del presente Reglamento y de cuantas normas relativas a prevención de riesgos sean de aplicación en el ámbito de la empresa.
19. Dar estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de medicina preventiva del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

ARTÍCULO 7: Obligaciones generales y derechos de los colaboradores:

Todos los colaboradores tendrán derecho a:

1. Desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar. Los derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud en materia de prevención, forman parte del derecho de los colaboradores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.
2. Los colaboradores tendrán derecho a estar informados sobre los riesgos laborales vinculados a las actividades que realizan.
3. Complementariamente, los empleadores comunicarán las informaciones necesarias a los colaboradores y sus representantes sobre las medidas que se ponen en práctica para salvaguardar la seguridad y salud de los mismos.
4. Los colaboradores o sus representantes tienen derecho a solicitar a la persona encargada de higiene la realización de una inspección al puesto de trabajo, cuando consideren que no existen condiciones adecuadas de seguridad y salud en el mismo así mismo el trabajador puede estar presente en dicha inspección y hacer las anotaciones a las que haya lugar.
5. Sin perjuicio de cumplir con sus obligaciones laborales, los colaboradores tienen derecho a interrumpir su actividad cuando, por motivos razonables, consideren que existe un peligro inminente que ponga en riesgo su seguridad o la de otros colaboradores y comunicarlo de inmediato a la persona encargada de higiene o a su jefe inmediato.

Los colaboradores tendrán las siguientes obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales:

6. Cumplir cabalmente con todas las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad industrial e higiene que se apliquen en el lugar de trabajo, así como con las instrucciones que se les dé para la adecuada ejecución de las tareas.
7. Colaborar en el cumplimiento de las obligaciones que se contemplan para el empleador.
8. Los colaboradores están obligados a utilizar la dotación suministrada en los lugares de trabajo ya sea que estén ubicados en la ciudad de Acacias, o en cualquier otro lugar del país. Si no lo hace, el empleador ya no queda obligado a suministrarle la dotación del periodo siguiente.
9. No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados
10. Comunicar de inmediato a su superior acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio considere que existe un peligro inminente que ponga en riesgo su seguridad o la de otros colaboradores.
11. Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.
12. Velar por el cuidado integral de su salud física y mental, así como por el de los demás colaboradores que dependan de ellos, durante el desarrollo de sus labores.
13. Informar oportunamente sobre cualquier dolencia que sufran y que se haya originado como consecuencia de las labores que realizan o de las condiciones y ambiente de trabajo.
14. Someterse a los exámenes médicos o que estén obligados por norma expresa así como a los procesos de rehabilitación integral.
15. Participar en las capacitaciones y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice su empleador o la autoridad competente.
16. Usar constantemente y correctamente los elementos de protección individual suministrados por la empresa de acuerdo a la tarea que se vaya a desarrollar.
17. Los colaboradores quedan obligados a destinar a su uso en las labores contratadas el calzado y vestido que le suministre el empleador, y en el caso de que así no lo hiciere éste quedara eximido de hacerle el suministro en el periodo siguiente.
18. Cuidar de su higiene personal, para prevenir al contagio de enfermedades.
19. No ingresar bebidas alcohólicas ni otras sustancias tóxicas al lugar de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o bajo los efectos de dichas sustancias.
20. Implementar siempre el autocuidado y ser consciente de las tareas que está ejecutando.
21. Dar estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de medicina preventiva del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

ARTÍCULO 8. Prohibiciones al empleador:

1. Obligar a sus colaboradores a laborar en ambientes insalubres por efecto de polvo, gases o sustancias tóxicas; salvo que previamente se adopten las medidas preventivas necesarias para la defensa de la salud.
1. Permitir a los colaboradores que realicen sus actividades en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.

2. Facultar a los colaboradores el desempeño de sus labores sin el uso de la ropa y equipo de protección personal.
3. Permitir el trabajo en máquinas, equipos, herramientas o lugares que no cuenten con las adecuadas condiciones o defensas o guardas de protección u otras seguridades que garanticen la integridad física de los colaboradores.
4. Dejar de cumplir las disposiciones que sobre prevención de riesgos establezca la ley.
5. Permitir que el colaborador realice una labor riesgosa para la cual no fue entrenado previamente.

ARTÍCULO 9. Prohibiciones para los colaboradores:

1. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
2. Fumar o prender fuego en sitios señalados como peligrosos para no causar incendios, explosiones o daños en las instalaciones de las empresas.
3. Distraer la atención en sus labores, con juegos, tertulias, riñas, discusiones, que puedan ocasionar accidentes.
4. Usar elementos electrónicos (celulares, tablets, etc.) o herramientas que no hayan sido previstas por la empresa, en lugares que representen riesgo para su integridad física (áreas de producción, mientras se manipula una máquina o herramienta) o los demás que no permitan el desarrollo normal de sus labores. Esto aplica también en los momentos en que se encuentren en montajes fuera de la empresa.
5. Alterar, cambiar, reparar o accionar máquinas, instalaciones, sistemas eléctricos, etc., sin conocimientos técnicos o sin previa autorización de un superior.
6. Modificar o dejar inoperantes mecanismos de protección en maquinarias o instalaciones.
7. Hacer caso omiso a las recomendaciones o advertencias que se hagan sobre los peligros y riesgos u acciones que pueden ocasionar un accidente laboral o enfermedad laboral.
8. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad de los compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los equipos, elementos, edificaciones, talleres o salas de trabajo

ARTÍCULO 10. Incumplimientos y sanciones Las sanciones a los colaboradores se aplicarán conforme lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y en el código sustantivo de trabajo.

ARTÍCULO 11. La empresa ha implementado un proceso de inducción de los colaboradores a las actividades que debe desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

ARTÍCULO 12. Este reglamento permanecerá exhibido, en por lo menos dos lugares visibles de los locales de trabajo, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTÍCULO 13. El presente reglamento entra en vigencia a partir de la fecha de su publicación y durante el tiempo que la empresa conserve sin cambios substanciales las condiciones existentes en el momento de su aprobación tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del reglamento o que limiten su vigencia.

JENNY CAROLINA JUNCA CHAVEZ

R/L HERMANOS TECNIPALMA INGENIERIA S.A.S.