

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo aplicable al grupo empresarial Grupo Empresarial PAPIS- S.A.S con domicilio en la ciudad de Cartagena de Indias, Barrio Brúcelas diagonal 24 No 44-92. teléfonos: 30081653-6765424-3014331070, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto el empleador como todos sus trabajadores. Se aplica por tanto en todos los lugares o dependencias de la empresa en todo el territorio nacional e independientemente del sitio donde presten sus servicios los empleados. Igual se aplica a los trabajadores cuando se encuentren fuera de las dependencias de la empresa pero que estén en ejercicio de sus funciones. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II **CONDICIONES DE ADMISION**

ARTICULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa GRUPO EMPRESARIAL PAPIS. S.A.S, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Hoja de vida a la que se anexen constancias laborales y documentos que acrediten la formación educativa o académica. En el caso de profesiones y oficios que requieran tarjetas o licencias de autoridades públicas o privadas con facultad legal para expedirlas, igualmente deberán adjuntarse tales documentos.
- b) Fotocopia del documento de identificación.
- c) Dos referencias personales
- d) Certificaciones de vinculación a la EPS y AFP, no mayores a 30 días. En caso de no haber cotizado a Seguridad Social, deberá entregar una carta de autorización dirigida a Industrias Katari SAS, indicando los Fondos donde desea tener los aportes.
- e) Certificación del Fondo de Cesantías al cual pertenece ó carta de Solicitud de Vinculación al Fondo de Cesantías.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

f) Para el caso de afiliación de Beneficiarios, deberá entregar los siguientes documentos:

- Registro Civil de nacimiento ó Tarjeta de Identidad
- Registro Civil de matrimonio ó Declaración Juramentada de Convivencia
- Fotocopia de la Cédula de Ciudadanía del Conyugue
- Certificación de Estudios para hijos mayores de 12 años

g) Certificado de Antecedentes Judiciales de la Policía Nacional

h) Los extranjeros deberán presentar visa que los faculte para laborar en Colombia.

i) Y todos aquellos que se consideren necesarios de acuerdo al perfil del cargo a desempeñar.

CAPITULO III
CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 3. Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a la empresa, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado y le pague el salario convenido

ARTICULO 4. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICA DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE:
El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica practica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos años y por eso recibirá un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario, y se ejecutara de conformidad con la legislación vigente.

El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, en caso contrario los Servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

CAPITULO IV
PERIODO DE PRUEBA

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

ARTICULO 5. 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, apreciar las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

ARTICULO 6. 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.

ARTICULO 7. 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. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebre contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTICULO 8. 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.

CAPITULO V
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 9. 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 al descanso remunerado en dominicales y festivos

CAPITULO VI
JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO 10. La hora de entrada y salida de los trabajadores, son las que cubran los diferentes turnos, de acuerdo al siguiente horario:

TURNOS DE TRABAJO:

LUNES a VIERNES:

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

BODEGA

7: am – 5:00 pm

Sábados:

7: 00 am – 5:00 pm

PUNTOS DE VENTA

8: 00 am – 8:00 pm

PARAGRAFO 1. El horario de trabajo para el personal suministrado por contrato, será el de las empresas en las cuales estén laborando. En ningún caso esta jornada podrá exceder a la máxima legalmente establecida.

PARAGRAFO 3. JORNADA ESPECIAL. En las Empresas, factorías o nuevas actividades establecidas desde el primero de enero de 1991, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (artículo 20 literal c Ley 50 de 1990).

CAPITULO VII
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

ARTICULO 11. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a. m. y las 9:00 p. m. y trabajo nocturno es el comprendido entre las 9:00 p. m. Y las 6:00 a. m.

ARTICULO 12. Trabajo suplementario o de horas extras son el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda la máxima legal.

ARTICULO 13. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO 14. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo motivo de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales.
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.

PARAGRAFO: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto en la ley.

ARTICULO 15. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores mediante orden escrita del superior competente.

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

PARAGRAFO 2. DESCANSO EN DIA SABADO Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores

el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VIII

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 16. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1. de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladará al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

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

ARTICULO 17. El trabajo en domingo o días festivos se remunera con un recargo del (75%) sobre el salario ordinario y en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

ARTICULO 18. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el inciso anterior.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

ARTICULO 19. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas la ley.

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

CAPITULO IX
VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 21. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTICULO 22. La época de vacaciones debe ser otorgada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones.

ARTICULO 23. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTICULO 24. Sé prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta no sea inferior a tres (3) meses.

En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTICULO 25. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

ARTICULO 26. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTICULO 27. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

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.

CAPITULO X

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 28. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente

- Los demás permisos solicitados por el trabajador que no se encuentre expresamente detallados en el artículo 57 numeral 6 del C.S del T será potestativos del empleador su otorgamiento y en tal caso podrá descontar o compensar el tiempo de dichos permisos.

ARTÍCULO 29: La empresa reconocerá las licencias por enfermedad, maternidad, luto, y paternidad de acuerdo a lo dispuesto en la ley.

- Licencia por maternidad. La trabajadora que se halle en estado de embarazo tiene derecho, en la época del parto, a una licencia de catorce (14) semanas de descanso remuneradas con el salario que devengue al momento que inicie a disfrutar de ese descanso.
- Licencia por paternidad. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a una licencia remunerada de paternidad, en los términos establecidos en la ley y la jurisprudencia.
- Licencia por luto: El trabajador a quien su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil le será otorgada una licencia remunerada de cinco (5) días de conformidad con la ley.
- Licencia parental: 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 la ley. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.
- Licencia parental compartida: se regirá por las siguientes condiciones: 1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre. 2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura. 3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.

La licencia parental compartida: será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente.

PARAGRAFO 2: El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente. Para los efectos de la licencia de que trata este párrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor. 2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor. 3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido. 4. Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar: a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor. b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor. e) La indicación del día desde el cual empezarán las licencias de cada uno. d) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.

Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

PARAGRAFO 1: La licencia parental flexible de tiempo parcial se registrará por las siguientes condiciones:

1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad. 2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador. 3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se registrará acorde con la normatividad vigente. 4. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en este parágrafo.

PARAGRAFO 2: Para los efectos de la licencia de la que trata este parágrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos: 1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial 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. 2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de: a) El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento. b) La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y e) La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su presentación. La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente literal.

Autorización para otorgar licencias: Se considerará Licencia al tiempo mayor de quince (15) días que solicite el trabajador para no asistir al trabajo y para su otorgamiento es indispensable la aprobación de la Gerencia

CAPITULO XI
SALARIOS MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 29. Formas y libertad de estipulación.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. 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

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extras legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTICULO 30. Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo, el estipulado por período mayores.

ARTICULO 31. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo, o inmediatamente después que éste cese.

PERIODOS DE PAGO: Cada 15 días.

ARTICULO 32. 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. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.

CAPITULO XII

**SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS
PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO,
NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN LA MAYOR
HIGIENE, REGURALIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

ARTICULO 33. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e Higiene de los trabajadores a su cargo, igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos profesionales y ejecución del programa de salud ocupacional con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 34. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el I.S.S., EPS. y ARP, a través de la I.P.S. a la cual estén asignados. En caso de no-afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 35. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si 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.

ARTICULO 36. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que orden el médico tratante, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena el médico de 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.

ARTICULO 37. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene seguridad industrial y seguridad y salud en el trabajo que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos laborales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

PARAGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa

ARTICULO 38. En caso de accidente y/o incidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, reportado.

ARTICULO 39. En caso de accidente y/o incidente de trabajo, 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.

ARTICULO 40. Todas las empresas y las entidades administradoras de riegos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes e incidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

ARTICULO 41. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo. y demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y de más legislación vigente sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPITULO XIII **PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

ARTICULO 42. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- 1) Respeto y subordinación a los superiores.
- 2) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- 3) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- 4) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- 5) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- 6) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- 7) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- 8) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- 9) Mantener una adecuada presentación personal durante la jornada laboral, sencillez y pulcritud.
- 10) 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.
- 11) Tener presente que se deben utilizar las oficinas, sistemas de información, elementos de trabajo y uso de internet, únicamente para el desempeño de las funciones
- 12) Durante el ejercicio de sus actividades laborales en la empresa, está Prohibido el uso de los equipos tanto de celulares como equipos de escritorio para acciones como chateo o uso de internet "tipo social" tal como lo son Facebook, Twiter, Skype, Whats App, entre otros.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

- 13) Para el personal de planta de producción: Al realizar sus actividades laborales, está prohibido el uso de celulares, salvo únicamente el personal autorizado. En caso de surgir alguna calamidad deberá solicitar la autorización del Jefe Inmediato.
- 14) Durante el ejercicio de sus actividades laborales en la empresa, está Prohibido el uso de celular para llamadas de tipo personal, al igual que escuchar música con manos libres o audífonos.
- 15) Está prohibido Instalar software ilegal en los equipos de la empresa. El acceso a los equipos de la empresa debe efectuarse con las claves de ingreso las cuales deberán ser personales e intransferibles, estas claves serán entregadas por Gerencia y cualquier cambio o modificación deberán ser notificadas a la misma.
- 16) Se debe utilizar de manera responsable los usuarios y contraseñas manteniendo la confidencialidad de las mismas
- 17) Responder oportunamente y debidamente las llamadas telefónicas y correos electrónicos
- 18) Durante su jornada laboral, está prohibido recibir visitas de familiares y amistades sin previa autorización de sus superiores.
- 19) Está estrictamente prohibido Presentarse a trabajar bajo el efecto del alcohol, drogas y/o sustancias alucinógenas y enervantes o que creen dependencia. La empresa podrá realizar pruebas de alcohol y drogas directamente o a través de terceros, cuando existan razones para sospechar de abuso de alcohol y drogas.
- 20) Hacer el uso adecuado de los elementos de seguridad y protección.
- 21) Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.
- 22) Observar los preceptos de los reglamentos, manuales, comunicaciones y circulares internas y en general, acatar y cumplir las órdenes disciplinarias e instrucciones que de modo particular le impartan los superiores jerárquicos.
- 23) Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido, así como a las actividades laborales convocadas por la Empresa.
- 24) Observar estrictamente las disposiciones de la Empresa para la solicitud de permisos y comprobación de incapacidades por enfermedad, calamidad doméstica y similar conforme al presente reglamento y demás procedimientos internos de la empresa.
- 25) Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos convocadas por la Empresa.
- 26) Evitar que terceras personas utilicen sus materiales de trabajo, enseres, mobiliario, equipos y elementos de oficina, y en general los muebles e inmuebles de propiedad o que estén al servicio de la Empresa; o que se lucren de servicios o beneficios que ésta haya dispuesto para sus trabajadores.
- 27) Guardar absoluta reserva en relación con los manuales de procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos de la Empresa, de cualquier índole, o información relacionada con los clientes o usuarios de la Empresa.

- 28) Informar ante las autoridades de la Empresa, de acuerdo con el orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de ésta o a las normas legales, por parte de o con la participación de trabajadores de la Empresa o de terceros.
- 29) Asistir al trabajo en adecuadas condiciones de presentación personal, y en aquellos casos que la empresa los requiera, utilizar la dotación suministrada.
- 30) Atender a las indicaciones que la Empresa haga por medio de carteles, o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, etc., relacionados con el servicio.
- 31) Mantener buenas relaciones y respetar a los clientes proveedores o contratistas de la Empresa y a sus trabajadores.
- 32) Desempeñar el cargo de acuerdo con las funciones señaladas en la descripción del oficio, así como las que sean conexas o complementarias de la labor principal, todo de acuerdo con los parámetros de calidad y eficiencia establecidos en la Empresa.
- 33) Participar en las actividades y apoyar al empleador en el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 34) Las demás que pertenezcan a la naturaleza del cargo.

CAPITULO XIV

ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 43. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

Gerente General
Jefes
Coordinadores
Supervisores

PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: **el Gerente General y -**
-----. También podrá hacerlo cualquier empleado directivo en quien el Gerente General haya delegado por escrito dicha facultad.

CAPITULO XV

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES **Y MENORES DE 18 AÑOS**

ARTICULO 44. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche, quedando a cargo del empleador velar por las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación del adolescente.

PARAGRAFO: Los menores no podrán ser empleados de conformidad con las normas que regulen la materia.

CAPITULO XVI **TELETRABAJO**

ARTICULO 45º El empleador podrá contratar laboralmente teletrabajadores de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1221 de 2008 y el Decreto Reglamentario 884 de 2012 y las demás normas que los adicionen, modifiquen o reemplacen.

ARTICULO 46º Los tele trabajadores tendrán las siguientes garantías:

1. No les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno pero el Gobierno a través de los ministerios competentes deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo. No obstante, cuando el teletrabajador preste sus servicios en un lugar donde sea verificable el tiempo laborado tendrá derecho al pago de horas extras, dominicales y festivos siempre que el empleador haya solicitado que labore dichas horas o días. Lo anterior no aplica a los teletrabajadores cuyas funciones los enmarquen como empleados de dirección, confianza o manejo.
2. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en las dependencias del empleador.
3. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el simple hecho de realizar ocasionalmente su trabajo

como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de las dependencias de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.

4. La asignación de funciones de los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.
5. Los teletrabajadores tendrán igualdad de trato frente a los demás trabajadores traducida en:
 - a. El derecho a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
 - b. Protección de la discriminación en el empleo.
 - c. Protección en materia de seguridad social integral y acceso al subsidio familiar.
 - d. La remuneración.
 - e. El acceso a la formación y capacitación.
 - f. La edad mínima de admisión al empleo.
 - g. Protección de la maternidad.
 - h. Respeto al derecho a la intimidad y privacidad.

6. El empleador proveerá y garantizará el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía y valor de los desplazamientos que se le ordenen para desempeñar sus funciones. Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural. Los equipos, programas y mecanismos de información del empleador permitirán y facilitarán las actividades de los teletrabajadores.

7. Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocérsele el salario que tiene derecho. Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico su labor debe ser retribuida.

El trabajador que se desempeñe en la modalidad de móvil, no puede alegar estos imprevistos.

8. El empleador incluirá el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional y contará con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad cuando esté trabajando.

9. Los teletrabajadores que contrate el empleador deberán tener su domicilio en el territorio nacional u sus labores se desarrollarán en Colombia.
10. Los teletrabajadores deberán cumplir a cabalidad con el SG - SST y de más normas que integren el sistema.

CAPITUL XVII
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA
Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 47. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades 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, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 32 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en 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.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.

En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por la ley.
11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada por el Embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 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.

15. Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y cumplir con las obligaciones legales en esta materia.

ARTICULO 48. Son obligaciones especiales del trabajador:

1.-Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido

2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

7. Observar las medidas preventivas higiénicas 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.

8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra sobre dicho aspecto (artículo 58, C.S.T.).

9. Atender adecuadamente a los usuarios o clientes de la empresa, de acuerdo con los códigos, procedimientos, manuales e instrucciones del EMPLEADOR.

10. Avisar a la empresa específicamente a su inmediato superior en todos los eventos en que se vaya a incurrir en impuntualidad o inasistencia a la jornada laboral ya que de lo contrario se causa perjuicio a la Organización.

11. Como consecuencia de lo anterior, el empleado cuenta con un (1) día hábil para reportar y comprobar las razones de su incumplimiento laboral por impuntualidad o inasistencia; cumpliéndose así la posibilidad de que ejerza su derecho de defensa y en caso contrario se consolidará la violación a sus

obligaciones laborales y la empresa procederá a realizar los descuentos por ausentismo y las acciones disciplinarias que considere viables.

12. Se establece como obligación especialísima el cuidado y custodia de todos los bienes, productos, valores, dineros, etc. que pertenezcan a la empresa y que corresponden a la responsabilidad que asume cada empleado con fundamento en el perfil de su cargo, el contrato de trabajo, el presente reglamento y demás fuentes normativas, legales y empresariales.

13. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia de maternidad por lo menos una semana antes de la fecha probable de parto, para lo cual deberá presentar al empleador, certificado médico en el cual conste el estado de embarazo de la trabajadora, se indique la fecha probable de parto e igualmente el día a partir del cual debe empezar a disfrutar de la licencia de maternidad.

11. Utilizar los elementos de protección individual que la Empresa suministra de acuerdo con los factores de riesgo.

12. Participar en los programas preventivos y de capacitación que programe el área de Recursos Humano.

13. Informar todo incidente por leve que sea al jefe inmediato o supervisor o área de Recursos Humanos.

14. Cumplir las citas, tratamientos, terapias y períodos de inactividad por incapacidad que ordene la institución respectiva del Sistema de Seguridad Social a la cual se encuentre afiliado.

15. Cumplir las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos adoptados en forma general o específica o que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional.

16. Utilizar únicamente el software adquirido legalmente por la Empresa.

17. No dar o autorizar la clave personal entregada por la Empresa, a otros compañeros de trabajo o terceros, durante la duración del contrato de trabajo y aún luego de la terminación del mismo.

18. Acatar todas las recomendaciones, actas de acuerdo y conciliaciones realizadas en el marco del comité de convivencia laboral.

19. Asistir a todas las capacitaciones programadas por la ARL y/o el Sistema de Gestión en el marco de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTICULO 49. Sé prohíbe a la empresa:

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 151 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir su crédito, en forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c. El Banco Popular, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
 - d. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por 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 del Trabajo signos convencionales que tiendan 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 separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciere además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTICULO 50. Sé prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de su lugar de trabajo los útiles de trabajo, las materias primas 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.
3. Consumir bebidas embriagantes, enervantes y/o alucinógenas en las instalaciones de la empresa o presentarse a laborar en estado de embriaguez, salvo que se trate de eventos programados por la empresa.
4. Borrar, eliminar y/o alterar intencionalmente información de uso de la empresa como bases de datos, nombres y teléfonos de contactos, clientes, proveedores y contratistas, entre otros.
5. Hacer uso indebido de aparatos tecnológicos como tablets o celulares en su jornada laboral generando descuido en sus responsabilidades.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

6. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

1. Faltar al trabajo por un día o salir del lugar en el cual se desarrolla el mismo, durante la jornada laboral, sin justa causa o sin permiso de la Empresa.

8. Suspende o promover, instigar, aconsejar, declarar, exigir o mantener la suspensión del ritmo o la ejecución del trabajo, a la disminución del mismo; sea que se participe o no en estas conductas, sin justa causa; con excepción de cuando se presente Huelga legalmente declarada.

9. Realizar o participar en, rifas, suscripciones, juegos de azar, cambio de cheques, ventas, préstamos, o cualquier otra actividad comercial o no, diferente a las labores propias del cargo o asignadas por la Empresa, dentro de las instalaciones de la misma o el lugar de trabajo.

10. Realizar, participar o distribuir propaganda política o comercial, así como la elaboración o fijación de avisos, carteles, pancartas o similares y la realización de encuestas, dentro de las instalaciones de la Empresa o el lugar de trabajo; así como remover o dañar la información o material de los carteles o semejantes de la Empresa sin la autorización de la misma o de sus representantes. Con excepción de la propaganda relacionada con el ejercicio del derecho de asociación, para lo cual se deberá contar con autorización previa de la Empresa o sus representantes.

11. Coartar la libertad para trabajar o no hacerlo, así como para afiliarse, permanecer o no hacerlo a un sindicato o asociación.

12. Usar los equipos, herramientas, materias primas o implementos y semejantes, suministrados por la Empresa, para objetivos diferentes del trabajo contratado.

13. Usar software para los que la Empresa no cuente con la respectiva licencia de funcionamiento, o que no hayan sido autorizados por la misma.

14. Negarse a tratar o tratar indebidamente o en forma descuidada o irrespetuosa a los clientes, usuarios, proveedores o contratistas de la Empresa o sus trabajadores.

15. Hacer cambios en los horarios de trabajo o días de descanso, sin previa autorización de la Empresa o sus representantes.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

16. Recibir, hacer, permitir o promover las llamadas personales a través de los sistemas telefónicos de la Empresa y las visitas personales en los horarios de trabajo en las instalaciones de la Empresa o en el lugar de trabajo.
17. Demorarse más del tiempo normal y necesario, así como no regresar al puesto de trabajo, una vez terminado cualquier acto o diligencia que la Empresa o sus representantes le hayan ordenado o para la cual le haya otorgado permiso.
18. Dejar de elaborar o no proporcionar los informes propios de su cargo o que se le soliciten.
19. El accionar descuidado, negligente o intencional que dañe el material, equipo, herramientas, materias primas o semejantes suministrados por la Empresa; el accionar descuidado, negligente o intencional que ocasione la mala calidad en el trabajo o en el servicio prestado a los clientes o usuarios; así como el accionar descuidado, negligente o intencional que ocasione o genere gastos o perjuicios para la Empresa.
20. Dormir, comer, jugar, conversar asiduamente o realizar actividades de entretenimiento durante la jornada laboral, afectando o no el desempeño propio o de los compañeros de trabajo.
21. Cambiar métodos o procedimientos de trabajo sin autorización de la Empresa o sus representantes; o la aplicación de métodos o procedimientos incorrectos en el trabajo.
22. Aprovecharse o apropiarse en beneficio propio o ajeno de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuadas por el trabajador con su intervención o conocidas en razón de su cargo durante la vigencia del contrato.
23. Validar o hacer que le validen trabajo no realizado o trabajo extra no laborado.
24. El deficiente desempeño promedio en las labores, teniendo como referencia labores análogas.
25. Falta de cooperación en la realización del trabajo que perjudique o no el rendimiento personal o del grupo de trabajo.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

26. Portar o utilizar documentos de identificación de otras personas, o realizar modificaciones al documento de identificación propio.
27. Hacer mal uso de los servicios sanitarios, lockers o semejantes que la Empresa ponga a disposición de los trabajadores.
28. Dar malos tratos o desacatar las órdenes de los porteros o celadores.
29. Quedarse circulando dentro de las instalaciones de la Empresa o del sitio de trabajo, una vez finalizadas las labores, sin previa autorización de la Empresa o de sus representantes.
30. Realizar o participar de reuniones en las dependencias de la Empresa o en los lugares de trabajo, sin autorización previa de la Empresa o sus representantes.
31. Fumar en los sitios prohibidos para ello, o dentro de las instalaciones de la Empresa o en el sitio de trabajo.
32. Expedir certificados o constancias sin previa autorización de la Empresa o sus representantes.
33. No avisar oportunamente a la Empresa cuando por cualquier causa no pueda presentarse al lugar de trabajo.
34. Elaborar o participar en la elaboración de productos o servicios iguales, similares o conexos a aquellos prestados o suministrados por parte de la Empresa, para beneficio del propio trabajador o de terceros; violando así la exclusividad planteada en el contrato de trabajo.
35. Introducir paquetes u objetos similares, a las instalaciones de la Empresa o lugares de trabajo, donde por razones especiales está expresamente prohibido; o negarse a revelar el contenido de un paquete o semejante, cuando esté previsto tal requisito; así mismo salir de las dependencias de la Empresa o de los lugares de trabajo con paquetes, bolsas u objetos similares, sin la previa verificación de su contenido por parte de la Empresa o sus representantes o del empleado designado para tal fin.
36. No guardar las herramientas, materiales, equipos de trabajo o semejantes en los lugares y sitios señalados por la Empresa para tal propósito; o hacerlo sin cumplir las debidas medidas de seguridad.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

37. Abandonar el puesto de trabajo, sin que haya sido reemplazado por el compañero del turno siguiente, si existiere, al terminar la propia jornada; sin dar aviso oportuno al superior jerárquico.
38. No mantener el teléfono celular asignado por la Empresa, cargado y encendido en horario laboral, así como no contestar las llamadas en el mismo.
39. Entrar a sitios prohibidos por la Empresa o los clientes, usuarios, proveedores y contratistas de esta, sin previa autorización.
40. No tener sin justificación, en el lugar de trabajo las materias primas necesarias para el desarrollo del mismo, teniendo la obligación de gestionar dichos elementos; o no siéndola no avisar con el tiempo suficiente sin justa causa, cuando se van a terminar los referidos elementos a la persona encargada de suministrarlos.
41. Solicitar materias primas o elementos a un proveedor, sin ser la persona autorizada para ello.
42. Dejar máquina o motores en movimiento, grifos abiertos y/o llaves de seguridad abiertas, después de terminada la jornada de trabajo. aun cuando con dicha conducta no se cause daño o perjuicio alguno.
43. Utilizar la red de Internet dispuesta por la Empresa, tanto en lo relativo a la red, como al envío y recepción de mensajes, para fines diferentes a los propios del desempeño del cargo.
44. Rehusarse a mostrar o entregar la identificación o el último recibo de pago, cuando así lo solicite el Empleador o un Cliente del mismo.
45. Otorgar descuentos especiales sin previa autorización de la Empresa o sus representantes.
46. Leer correspondencia que no sea de competencia del trabajador.
47. Desviarse de la ruta para realizar actividades personales, si se es personal que realiza domicilios o conductor de la Empresa.
48. Copiar o entregar llaves de los establecimientos de comercio o vehículos de la Empresa, a personas no autorizadas por la misma o sus representantes
49. Realizar la labor sin los elementos de protección personal entregados por la empresa.

- 50. Operar equipos automotores sin la debida autorización por parte de la empresa.
- 51. Propiciar interrupciones, aglomeraciones, atrasos y problemas en general, durante la jornada laboral, por problemas y/o conflictos sentimentales, amoríos y/o problemas maritales.
- 52. Renuencia a la utilización de los elementos de proteccion personal entregados por la empresa.
- 53) Renuencia a asistir a las capacitaciones y/o conferencia que invite la ARL o el empleador en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 54) El desacato al cumplimiento de incapacidades, recomendaciones, citas médicas y/o seguimiento a su estado de salud por parte del médico tratante de la EPS, ARL o del empleador.
- 55) No asistir a los exámenes médicos programados de carácter obligatorio en SST.
- 56) Para los jefes de áreas y hshq no informar a los trabajadores de los riesgos a que están expuestos durante la ejecución de su labor.
- 57) No reportar oportunamente los accidentes por segunda vez.
- 58) No asistir a la capacitación programada en SST por segunda vez sin falta justificada.
- 59) No adoptar las disposiciones, recomendaciones o medidas SST.

CAPITULO XVIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 51. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en circulares internas, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo.

ARTICULO 52. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias así:

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

- a. El retardo hasta de Diez (10) Minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
- b. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- c. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
 - a. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
 - b. Violación parcial o total de las políticas, funciones y reglamento interno implementados en la organización.

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, cumpla sus obligaciones.

ARTICULO 53 Constituyen faltas graves:

- a) La reincidencia en una misma falta leve que se haya sancionado disciplinariamente en más de 2 oportunidades.
- b) La reincidencia en faltas leves de diferente naturaleza cuando el trabajador haya sido sancionado disciplinariamente con anterioridad en 3 oportunidades.
- c) La ausencia a una jornada completa de trabajo, cuando no medie una justa causa de impedimento probada por el trabajador o un permiso del empleador.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

d) El hecho de que el trabajador realice sus labores aún fuera de la empresa bajo los efectos de cualquier sustancia embriagante, narcótica o estimulante, así como el consumo de una de tales sustancias en las dependencias de la Empresa, incluso por primera vez.

Sin embargo no será grave falta el consumo de bebidas alcohólicas en eventos autorizados por el empleador. Así mismo será grave falta la negativa del trabajador a realizarse exámenes o pruebas solicitadas por el empleador para comprobar si se encuentra bajo los efectos de las sustancias antes mencionadas.

e) Todo acto inmoral o delictuoso cometido en ejercicio de sus funciones aún fuera de las dependencias de la empresa.

f) Todo acto de violencia, injuria, insulto o malos tratamientos en que incurra el trabajador contra compañeros, superiores, clientela o usuarios de los servicios de la empresa o contra las personas vinculadas profesionalmente al empleador.

g) Todo daño causado con negligencia a los bienes, equipos o máquinas utilizados por la empresa.

h) La revelación de secretos o informaciones confidenciales de la empresa o la negligencia en el manejo de la información contenida en documentos, equipos o elementos pertenecientes a la empresa que permita su conocimiento por parte de terceros o personal de la empresa no autorizado para conocerlo. En esta materia se considera estrictamente confidencial la información contenida en los computadores o equipos informáticos de la empresa.

i) El hecho de que el trabajador realice cualquier conducta que atente contra la ética de su profesión u oficio así como cualquier acción u omisión que ocasione perjuicios a la empresa respecto de negocios, asuntos o trámites que le sean confiados.

j) La realización de cualquier conducta que afecte negativamente las relaciones comerciales o contractuales de la empresa con sus clientes o usuarios.

k) La no utilización de los elementos de seguridad industrial cuando ello sea necesario, y en general el no cumplimiento de normas de Salud, Seguridad y Ambiente en el trabajo.

l) La utilización en actividades personales o ajenas al ejercicio de las funciones propias del cargo, de los equipos, computadores, máquinas, materiales y demás elementos de trabajo suministrados por el empleador.

m) La negativa del trabajador a recibir comunicaciones entregadas por el empleador en relación con las condiciones para la prestación de los servicios o las medidas disciplinarias. Igualmente es grave falta negarse a firmar las copias o comprobantes de entrega de las comunicaciones antes mencionadas. Si el empleado no está de acuerdo con el contenido de una comunicación entregada por el empleador puede enviar a su turno una comunicación expresando los motivos de inconformidad, pero no negarse a firmar las copias o comprobantes que acrediten haber recibido la respectiva comunicación.

- n) Ocultar información médica relevante para la organización y sus labores.
- o) Las que se consideren graves de acuerdo a lo previsto en la ley y los contratos o acuerdos contractuales celebrados entre el empleador y los trabajadores. Igualmente, las que así figuren en pactos o convenciones colectivas de trabajo.
- p) El no uso de los elementos de protección personal.
- q) El fraude, engaño y/o falsedad en las razones para solicitar retiro parcial de cesantías.

CAPITULO XIX

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 54. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente mediante un proceso de cargos y descargos y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva.

ARTICULO 53. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

ARTÍCULO 55 : DOBLE INSTANCIA: Con el propósito de garantizar el debido proceso, en el proceso disciplinarios de conformidad con la Constitución, la ley y la jurisprudencia, las sanciones disciplinarias impuestas tendrán una segunda instancia que en todo caso será resuelta por el gerente general.

PARAGRAFO 1: El trabajador a quien se imponga una sanción podrá interponer el recurso de reposición y en subsidio apelación ante la misma persona que emitió la sanción dentro de los tres días siguientes a la notificación de la sanción.

PARAGRAFO 2: El recurso de reposición será resuelto por la persona que impuso la sanción y la apelación y/o segunda instancia, será resuelta por el gerente; si el afectado con la sanción no presenta por escrito el escrito de reposición y/o apelación se entenderá que renuncia a los mismos.

CAPITULO XX

JUSTAS CAUSAS DE DESPIDO

ARTICULO 56. Son Justas causas para que la Empresa, pueda dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia, o de sus representantes o socios, jefes Inmediatos, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable, a pesar del requerimiento del patrono.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

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

CAPITULO XXI

IMPLEMENTACION DE MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES LABORALES

ARTICULO 57: Definición Legal: Por acoso laboral se entenderá toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

ARTICULO 58: Modalidades de Acoso Laboral: El acoso laboral puede presentarse cuando existan conductas de persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral, de conformidad con las modalidades de acoso laboral establecidas en el artículo 2 de la ley 1010 del 23 de enero de 2006 y/o demás normas complementarias, las cuales se definen así:

- 1. MALTRATO LABORAL:** Entendido como todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física, sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o

ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

- 2. PERSECUCION LABORAL:** Es toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horarios que puedan producir desmotivación laboral.
- 3. DISCRIMINACION LABORAL:** Considerase a todo trato diferenciado por razones de raza, genero, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- 4. ENTORPECIMIENTO LABORAL:** Entendida como toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de labor o hacerla mas gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral entre otras la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o perdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensaje electrónico.
- 5. INEQUIDAD LABORAL:** Es la asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- 6. DESPROTECCION LABORAL:** es toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignaciones de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 59: Circunstancias Agravantes: Consideres como circunstancias agravantes las conductas de ACOSO LABORAL las siguientes:

- a. Reiteración de la conducta.
- b. Concurrencia de causales
- c. Realizar la conducta por motivos abyectos, fútiles, o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- d. Mediante ocultamiento o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor o participe.
- e. Aumentar deliberadamente e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
- f. La posición que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
- g. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o inimputable.

- h. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o síquica al sujeto pasivo.

ARTICULO 60. Autores: pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- a. La persona natural que se desempeñe como gerente jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando de la empresa.
- b. La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

ARTICULO 61. Víctimas: Son sujetos pasivos o víctimas del ACOSO LABORAL:

- a. Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en la empresa.
- b. Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos

ARTICULO 62. Complicidad: son sujetos partícipes del ACOSO LABORAL:

- a. La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el ACOSO LABORAL.
- b. La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de trabajo en los términos determinados en la ley.

ARTÍCULO 63: Conductas que Constituyen ACOSO LABORAL: Se presumirá que hay ACOSO LABORAL si se acredita la concurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre las personas, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del Acoso cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f. La descalificación humillante en presencia de sus compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.

- g. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público.
- h. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- j. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y festivos sin ningún fundamento objetivo a las necesidades de la empresa o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos, prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- m. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencia o enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones cuando se dan las condiciones legales reglamentarias o convencionales para pedir las.
- n. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenidos injuriosos, ofensivo o intimidatorio o el sostenimiento a una situación de aislamiento social.

ARTICULO 64. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: No constituyen Acoso Laboral, todas aquellas conductas establecidas en el artículo 8 de la ley 1010 de 2006 y las demás actuaciones que sean conformes a la ley laboral y constitucional que se derivan del contrato de trabajo y del poder de subordinación que tienen los empleadores derivado de los contratos de trabajo, las cuales se discriminan y describen a continuación:

- a. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponden a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- b. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial.
- c. La formulación de circulares o memorandos de servicios encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;

- d. la solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa.
- e. Las actuaciones o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o en una justa causa, prevista en el código sustantivo del trabajo
- f. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el art. 95 de la constitución
- g. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los arts. 55 a 57 del C.S.T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los arts. 59 y 60 del mismo código
- h. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos laborales

PARAGRAFO: Las exigencias técnicas de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo

ARTICULO 65: Obligatoriedad de implementar mecanismos de prevención: Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y la protección a la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Para efectos de prevenir cualquier conducta sobre acoso laboral, de acuerdo con la definición legal, la filosofía corporativa y a través del presente capítulo, la Empresa hace una declaración de compromiso para realizar actividades tendientes a poner en conocimiento el alcance de la ley. Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que por circunstancias ajenas a la Compañía se llegaré a incurrir en conductas violatorias de esta ley, la empresa establecerá unos procedimientos internos administrativos para atender y darle trámite a las quejas presentadas, los cuales se enuncian mas adelante.

ARTÍCULO 66: Mecanismos de Prevención internos: En virtud del artículo 9 de la ley 1010 del 23 de enero de 2006, los mecanismos de prevención que se adoptarán de manera permanente en la empresa, serán los siguientes, no obstante la empresa podrá a futuro adicionarlos o modificarlos a favor de una mejor aplicación de la norma:

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

- La empresa se apoyará en las encuestas de Clima, Satisfacción o Cultura Organizacional y además de cualquier tipo de herramientas administrativas que permitan evaluar las relaciones de colaboradores con los superiores jerárquicos, subalternos, compañeros y equipos de trabajo.
- La Empresa implementará actividades pedagógicas para el mejoramiento de las relaciones laborales o acciones de mejoramiento del clima o cultura organizacional.
- En los programas de inducción y entrenamiento de todo el personal, se enfatizará sobre el marco de la convivencia laboral que permita evitar durante la relación de trabajo se incurra en actuaciones constitutivas de acoso laboral.
- Para un mejor desarrollo de las medidas preventivas, la Empresa exigirá a todos los empleados que cumplan funciones de dirección, mando o supervisión el que incluyan en sus grupos primarios reportes del cumplimiento de actividades tendientes al mejoramiento de las relaciones laborales encaminadas a prevenir las conductas constitutivas de acoso laboral.
- El Comité Paritario de Salud Ocupacional reportará a las directivas de la empresa cualquier evento de salud ocupacional bajo su estudio en el que considere que la causa probable del mismo esté relacionada directamente con una conducta de acoso laboral.
- La Empresa, a través de los medios de comunicación y participación interna, divulgará permanentemente su compromiso con el fortalecimiento de la cultura organizacional basada en el respeto y convivencia.
- La Empresa delegará en la Dirección de Gestión Humana y/o en las áreas o grupos que ésta designe, la vigilancia permanente del ambiente laboral sano entre los trabajadores de cada dependencia entre sí y entre ellos y sus superiores jerárquicos, pudiendo además tomar las medidas que considere del caso con miras a solucionar las diferencias que eventualmente pudiesen propiciar situaciones de acoso laboral.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

- La Empresa implementará programas de capacitación a sus trabajadores y personal directivo sobre el respeto a la dignidad humana, la convivencia pacífica, el mejoramiento y fortalecimiento de las relaciones interpersonales en el ámbito del trabajo.
- La empresa se obliga a generar espacios para el diálogo o grupos primarios, para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.

En todo caso la empresa se apoyará en los diferentes recursos internos y medios de comunicación, para la divulgación de la ley de acoso laboral, tales como:

- Ubicará en el Centro de Documentación y Biblioteca, el texto completo de la norma, en el cual los empleados puedan consultar.
- En medios escritos actuales y que en el futuro se llegaren a implementar, tales como: Carteleros, afiches, circulares, revistas, folletos, etc.
- Correo electrónico
- Procesos que estructuren programas de desarrollo y capacitación: La empresa se compromete a incluir dentro de estos programas temas alusivos al adecuado manejo de las relaciones interpersonales.

ARTÍCULO 67: Procedimiento interno: El artículo 9 dispone de la incorporación de un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo en caso de presentarse una queja, el cual deberá estar encaminado a prevenir y corregir las situaciones de acoso laboral que ocurran en el lugar de trabajo, por lo cual se establece el siguiente procedimiento interno:

1. la empresa tendrá un comité, integrado en forma bipartida por un (1) representante de los trabajadores y un (1) representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, cuya vigencia será de dos (2) años.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

Para la designación del representante de los trabajadores en este comité, la empresa realizará convocatorias dentro de cada uno de sus establecimientos e instalaciones, en las cuales podrán participar todos sus empleados. La elección se hará mediante votación secreta y papeleta escrita.

2. El COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de ACOSO LABORAL.
 - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e. Hacer las sugerencias que considere 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, específicamente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - f. Atender las conminaciones preventivas que formularen al empleador las autoridades que tramiten denuncia de acoso laboral, para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en este capítulo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de la empresa.
 - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá ordinariamente cada dos meses y extraordinariamente cuando las circunstancias lo ameriten, designaran de su seno un coordinador ante quien podrá presentarse 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 realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sección respectiva las examinará, escuchando si a ello hubiere lugar a las persona involucradas; construirá en tales personas la recuperación

de tejidos convivientes, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables, y, en casos especiales promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
6. 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.

PARAGRAFO 1: En todo caso, el trámite interno en mención deberá adelantarse dentro de la más estricta confidencialidad, salvaguardando siempre los derechos a la intimidad y a la honra de los implicados en la situación de acoso laboral. Quien incumpla la obligación de reserva y confidencialidad se someterá a las sanciones de tipo disciplinario conforme a las prescripciones de este reglamento interno de trabajo.

PARAGRAFO 2: En caso de que la queja sea presentada en contra de algunos de los miembros del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL el nombramiento de un reemplazo con el fin de no generar un conflicto de intereses.

PARAGRAFO 3: El procedimiento descrito anteriormente tiene el carácter de interno y se aplicará sin perjuicio del procedimiento y las sanciones previstas en la ley para los casos de acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

ARTICULO 68. GARANTIAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de **ACOSO LABORAL** o sirvan de testigos en tales procedimientos, la Ley 1010 de 2006 establece las siguientes garantías:

- a. Que la terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima del **ACOSO LABORAL** que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la ley de **ACOSO LABORAL LEY 1010 DE ENERO 23 DE 2006**, carecerá de todo efecto o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

- b. Y las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Así mismo se señala en dicha normatividad, que las anteriores garantías cobijan también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata esa ley; pero se advierte, que la garantía anterior no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las leyes ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

ARTICULO 69. La víctima del **ACOSO LABORAL** puede poner en conocimiento del Ministerio de la Protección Social, con competencia en el lugar de los hechos, de los inspectores Municipales de Policía de los personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de ACOSO LABORAL.

ARTICULO 70: Así mismo, quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo algunas de las modalidades descritas anteriormente, podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de Acoso Laboral.

CAPITULO XXII **RECLAMOS**

PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO 71. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Gerente o la persona encargada de personal, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTICULO 72. 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.

PARAGRAFO. En la Empresa, NO existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XXIII **PUBLICACIONES**

ARTICULO 73. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la Resolución aprobatoria del presente Reglamento el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el Reglamento debe fijarse la Resolución aprobatoria.

CAPITULO XXIV

VIGENCIA

ARTICULO 74. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento.

CAPITULO XXV

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 75. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de ésta fecha, haya tenido la empresa.

CAPITULO XXVI

CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 76. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

LUZ DARY PEREZ LOPEZ
Representante Legal.

WEIMAR ANTONIO HERRERA CORREA
Gerente General

FECHA: Cartagena, 23 de julio de 2022

DIRECCIÓN: Cartagena de Indias, Barrio Brúcelas diagonal 24 No 44-92