Comercializadora prodecon SAS
NIT. 901.453.251-4

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
COMERCIALIZADORA PRODECON SAS

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Jefe de recursos humanos	Gerente Administrativo	Gerente General

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO COMERCIALIZADORA PRODECON S.A.S

PREÁMBULO

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por COMERCIALIZADORA PRODECON SAS, empresa privada, con domicilio en la ciudad de Bogotá, D. C., en la Carrera 86A# 50A– 15 SUR, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa, como todos sus trabajadores.

Este Reglamento determina las condiciones a las cuales deben sujetarse la empresa, como empleador, y sus servidores. Por consiguiente, hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, para todas las dependencias que integran la empresa, salvo estipulación en contrario que, en todo caso, sólo puede ser más favorable a estos últimos.

A partir del momento de recibir este Reglamento Interno de Trabajo el personal vinculado no podrá alegar ignorancia de sus disposiciones, toda vez que ha sido entregado a todos ellos, al momento de su ingreso y se encuentra publicado en las instalaciones y digitalmente de forma digital en: (https://prodeconydemacol.com/)

CAPÍTULO I CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA

Artículo 1.

El personal al servicio de la empresa se clasifica, para todos los efectos legales, en una sola categoría, así:

Personal administrativo y operativo, se regirán por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo y del presente Reglamento Interno de Trabajo, en lo pertinente.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

Artículo 2.

La empresa divulga sus vacantes en portales destinados al reclutamiento de hojas de vida. Quien se encuentre interesado en participar en un proceso de selección para cargos administrativos y operativos, lo podrá realizar forma presencial, o podrá enviar su hoja de vida al correo electrónico que se haga mención

Las personas que sean seleccionadas para ocupar cargos administrativos y operativos deberán reunir a juicio de la empresa, la experiencia, formación y competencias necesarias para el buen ejercicio de sus funciones.

Al momento de su contratación los candidatos deben allegar y diligenciar los siguientes documentos, según sea el caso y el requerimiento del empleador:

A. Hoja de vida actualizada en sus datos personales y laborales, indicando las tres últimas experiencias laborales.
B. Certificados de estudio
C. Certificados de cursos y seminarios
D. Certificaciones laborales
E. Certificaciones de afiliación a la seguridad social
F. Recomendaciones personales
G. Copia del documento de identidad. En caso de ser personal extranjero deberá presentar pasaportes, visa o permiso con el cual se identifique y/o cuente con permiso para laborar en el país.
H. En general, aportar todos y cada uno de los soportes que respalden la información relacionada en la hoja de vida

Una vez seleccionado el candidato, éste deberá firmar el contrato de trabajo correspondiente.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Parágrafo 1:

La falsedad o adulteración de la documentación señalada en el artículo 2 de este reglamento, constituyen para la empresa una falta grave a las obligaciones del personal, sin perjuicio de otras sanciones penales a que pudiese dar origen la infracción y de aquello que en definitiva dictaminen los tribunales de justicia. La Empresa tendrá derecho a corroborar a través de las instituciones correspondientes la veracidad de la documentación entregada por parte del personal contratado.

parágrafo 2:

La empresa en caso contratar personal menor de edad, lo realizará a través de la Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.

La autorización debe concederse para los menores de edad en actividades no prohibidas para ellos por la ley o cuando a juicio del funcionario, no haya perjuicio físico, ni moral para el menor en el ejercicio de la actividad que se trate y la jornada diaria no exceda los límites establecidos en la ley.

Concedida la autorización el menor de 18 años podrá recibir directamente el salario y llegado el caso ejercitar las acciones legales pertinentes

Artículo 3.

La selección del personal que corresponde a cada una de las unidades y el ingreso se hará siempre que se cumplan los requisitos indicados en el artículo anterior y se adjunten los certificados académicos exigidos por la empresa.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Parágrafo 1:

Queda a juicio de la empresa eximir al personal del cumplimiento de los requisitos y certificados a que hace referencia el artículo segundo, así como los títulos académicos y de idoneidad que acrediten la capacidad y conocimientos necesarios para ejercer el cargo. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por la normatividad colombiana.

Artículo 4.

Cumplidos los requisitos de ingreso establecidos en el artículo 2 y en caso de ser seleccionado el aspirante, se celebrará por escrito el contrato de trabajo, del cual se realizarán dos ejemplares del mismo tenor y para un mismo efecto (original y copia), así: Un ejemplar para la persona trabajadora y el otro se conservará en los archivos de personal de la empresa

Artículo 5.

Cada vez que el personal contratado tenga un cambio en su domicilio o teléfono, deberá informar a la Dependencia de Talento Humano de la empresa y/o quien ejerza tales funciones. Para todos los efectos se entenderá que la última dirección de residencia, correo electrónico y números telefónicos registrados en la hoja de vida son los datos autorizados para cualquier tipo de notificación.

Artículo 6.

Será obligación del personal consignar ante la Dependencia de talento humano de la empresa y/o quien ejerza tales funciones, los datos correspondientes a: nombre, teléfono, WhatsApp, correo electrónico y dirección de la persona o de las personas a quienes se puede dar aviso en caso de accidente u otro problema grave que sufra.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

CAPÍTULO III PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 7.

La empresa, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de los empleadores, las aptitudes del trabajador, y por parte del trabajador, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

Artículo 8.

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. *C.S.T art 76*

Artículo 9.

En ningún caso el período de prueba puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato.
Cuando el período de prueba se pacte por un lapso menor del límite máximo legalmente permitido, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado y sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder de dos (2) meses.

Artículo 10.

Durante el período de prueba puede darse por terminado unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso y sin indemnización alguna. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuará al servicio de la empresa con su consentimiento expreso o tácito, por ese sólo hecho los servicios prestados se considerarán regulados por las normas generales del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

CAPÍTULO IV CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 11.

El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo dentro del Derecho Laboral que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórico-práctica en una entidad autorizada, a cambio que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en: el oficio, la actividad y/o la 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 tres (3) años y por esto recibe un apoyo de sostenimiento mensual.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

A. La finalidad es facilitar la formación de las ocupaciones a las que se refiere el presente artículo.
B. La subordinación está referida, exclusivamente, a las actividades propias del aprendizaje.
C. La formación se recibe a título estrictamente personal.
D. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual.

Comercializadora prodecon SAS NIT. 901.453.251-4

Parágrafo 1.

Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado al Sistema Integral de la Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Laborales que cubre la empresa, como dependiente y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Parágrafo 2.

Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el Sistema General de la Seguridad Social en Salud y en Riesgos Laborales de empresa bajo el régimen de dependiente.

Parágrafo 3.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios a contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Parágrafo 4.

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo mensual legal vigente, sin importar si la formación es tradicional o dual.

Parágrafo 5.

El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

Artículo 12.

Podrán celebrar contrato de aprendizaje los menores de edad que cuenten con la autorización expresa del Ministerio del Trabajo para laborar, conforme a lo dispuesto en las normas laborales vigentes. Esta autorización es un requisito previo indispensable para la legalidad del contrato y deberá ser gestionada por el representante legal del menor o por quien tenga su patria potestad.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Artículo 13.

El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y contener, cuando menos, los siguientes puntos:

A. Razón social de la institución patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
B. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
C. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
D. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
E. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
F. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica o modalidad dual.
G. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
H. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
I. La obligación de afiliación al Sistema General de la Seguridad Social en Salud y Riesgos laborales en la fase lectiva y Salud, Riesgos Laborales y Pensión en la fase práctica o modalidad dual.
J. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
K. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
L. Fecha de suscripción del contrato.
M. Firmas de las partes

Comercializadora prodecon SAS NIT. 901.453.251-4

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Artículo 14.

La empresa contratará el número de aprendices que determine el SENA mediante resolución ejecutoriada.

Artículo 15.

Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa así:

A. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá, como mínimo, durante el primer año, el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

B. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá, como mínimo, en la fase lectiva, el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual legal vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

Comercializadora prodecon SAS NIT. 901.453.251-4

Parágrafo 1.

Un contrato de aprendizaje no podrá ser superior a tres (3) años.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

CAPÍTULO V: MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL ORDINARIA

Artículo 16. Alcance y Principios

Las modalidades de contratación ordinaria se rigen por los principios generales del Código Sustantivo del Trabajo (CST), en concordancia con los ajustes introducidos por la presente reforma. La regla general del Derecho Laboral es la estabilidad en el empleo; por lo tanto, el contrato a Término Indefinido se considera la modalidad contractual principal, y las demás se aplican bajo las condiciones taxativas establecidas por la ley.

Artículo 17. Contrato de Trabajo a Término Indefinido

El contrato de trabajo a Término indefinido es aquel cuya duración no está determinada por la naturaleza de la labor o por la intención de las partes, siendo la regla general en las relaciones laborales.

Son elementos particulares del Contrato a Término Indefinido:

- Estabilidad: Su naturaleza es la de ofrecer la mayor estabilidad laboral al trabajador.
- Indeterminación Temporal: No requiere de una fecha de finalización escrita o expresa.
- Causal de Terminación: Solo puede terminar por las causales objetivas y justas establecidas en los Artículos 62 y 64 del CST.
- Subordinación: El trabajador está sujeto a las órdenes y dirección del empleador.
- Salario: Existe una retribución como contraprestación al servicio.
- Preaviso del Trabajador: Si el trabajador decide terminar el contrato unilateralmente, persiste la obligación de dar un preaviso de 30 días calendario para que el empleador pueda buscar un reemplazo. (Nota: No se podrán imponer sanciones al empleado que omita este preaviso.)
- Indemnización por Despido sin Justa Causa: Se modificó el cálculo para desalentar los despidos injustificados. La indemnización se calculará de acuerdo con la antigüedad del trabajador y no solo según el ingreso mensual, aumentando significativamente para quienes tienen más tiempo de servicio.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Artículo 18. Terminación

La terminación del contrato sin justa causa dará lugar a la indemnización por despido injustificado, cuyo cálculo se regirá por la tabla actualizada y específica definida por el Artículo 64 del CST, que aumenta progresivamente el valor de la indemnización con el tiempo de servicio.

Artículo 19. Contrato de Trabajo a Término Fijo

El contrato de trabajo a Término Fijo solo será válido si se cumplen las siguientes condiciones, que deben constar siempre por escrito:

A. Objeto Específico: Sólo podrá celebrarse para atender necesidades temporales del empleador no relacionadas con el giro ordinario y permanente de la empresa, tales como licencias, trabajos ocasionales o proyectos definidos de duración limitada.
B. Duración Máxima: La duración del contrato no podrá exceder de tres (3) años.
C. Renovaciones: El contrato podrá ser prorrogado hasta por tres (3) veces por períodos iguales o inferiores al inicial. A partir de la cuarta (4ª) prórroga, el contrato se entenderá como celebrado a Término indefinido, sin necesidad de formalidad alguna.

Artículo 20. Terminación y Preaviso

Para dar por terminado el contrato a término fijo sin justa causa al vencimiento del plazo pactado, el empleador deberá dar aviso escrito al trabajador con una antelación no inferior a treinta (30) días calendario. La omisión del preaviso implicará la prórroga automática del contrato por un período igual al inicialmente pactado, sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 20.3 sobre la conversión a término indefinido.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Artículo 21. Contrato de Prestación de Servicios (CPS)

El Contrato de Prestación de Servicios (CPS), de naturaleza civil o comercial, no podrá ser utilizado para encubrir una relación laboral con los elementos esenciales del contrato de trabajo (subordinación, salario y servicio personal).

La celebración de un CPS está prohibida cuando las labores a desempeñar sean:

A. Permanentes: Relacionadas con el giro ordinario y habitual de las actividades de la empresa.
B. Subordinadas: Existe dependencia continua y cumplimiento de horarios o instrucciones directas del contratante.
C. Agente de Recaudo y Pago: A partir de julio de 2025, el Contratante (o entidad pagadora) será el responsable de efectuar la retención y el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral (Salud y Pensión) a través de la PILA.
D. Mecanismo: El contratante deberá descontar del valor total del contrato los aportes de ley (12.5% de Salud y 16% de Pensión, calculados sobre el 40% del valor total) y girarlos directamente a los fondos correspondientes.
E. Riesgos Laborales (ARL): El contratante sigue siendo responsable de afiliar y pagar el ARL (riesgo IV y V) o de acordar con el contratista el pago en los niveles I, II y III.
F. Para Servicios Generales, si el pago es igual o superior a las 2 UVT ($100.000) (según el Decreto 2231 de 2023, que modificó la base para servicios), el contratante debe retener. Por lo tanto, el monto máximo para NO retener es inferior a $100.000.
G. Honorarios/Comisiones: En este caso, no existe base mínima (0 UVT), lo que significa que la retención se debe practicar sin importar el monto del pago.

Artículo 22. Requisitos para la Validez del CPS

El CPS solo será legalmente válido cuando su objeto sea la ejecución de:

- Tareas puntuales y transitorias no permanentes.
- Servicios altamente especializados que no forman parte de la estructura organizacional habitual de la empresa.
- Consultorías o asesorías profesionales de autonomía técnica y sin sujeción a un horario o una subordinación directa.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Artículo 23. Deberes del Contratista en Seguridad, Salud y Capacitación

Todo contratista independiente por prestación de servicios, cuya labor implique riesgos para su seguridad o para la salud pública o ambiental, deberá cumplir las siguientes obligaciones antes de iniciar la ejecución de sus actividades y durante toda la vigencia del contrato:

A. Aportación Documental de Certificaciones: Presentar y mantener vigentes los certificados de capacitación requeridos por la ley para la actividad contratada, incluyendo, pero sin limitarse a: Trabajo Seguro en Alturas, Manipulación de Alimentos, o Manejo de Residuos Peligrosos, según corresponda a la naturaleza del servicio.
B. Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): Presentar su propio Modelo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) o la documentación que evidencie el cumplimiento de los estándares mínimos aplicables a su actividad y al número de trabajadores, en concordancia con la normatividad vigente.
C. Elementos de Protección Personal (EPP): Garantizar la utilización, y demostrar el suministro y la reposición, de los Elementos de Protección Personal (EPP) adecuados y certificados para la tarea a ejecutar, siendo su responsabilidad exclusiva como contratista velar por su uso y mantenimiento.

Parágrafo 1.

El incumplimiento de estas obligaciones facultará al contratante (empresa principal) para suspender la ejecución del contrato hasta que se subsanen las fallas, o darlo por terminado unilateralmente por incumplimiento de las condiciones esenciales de seguridad.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

CAPÍTULO VI TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 24.

Son trabajadores accidentales o transitorios aquellas personas que se ocupen en la empresa de labores de corta duración, no mayores de un (1) mes, y de índole distinta a las actividades normales de la empresa, los cuales tienen derecho al pago del descanso dominical y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado. *C.S.T Art 6*

CAPÍTULO VII HORARIO DE TRABAJO

Artículo 25.

La duración de la jornada de trabajo en la empresa será de ocho (8) horas diarias y desde el 15 de julio 2025 La jornada laboral máxima es de 44 horas semanales, a partir del 15 de julio de 2026, la jornada máxima será de 42 horas semanales. conforme lo establece la Ley 2101 de 2021, salvo las excepciones legales que regirán para el personal administrativo de acuerdo con la naturaleza de la labor y conforme a lo que se indica en este capítulo.

Comercializadora prodecon SAS NIT. 901.453.251-4

Parágrafo 1.

Conforme a lo indicado en el presente artículo y para efectos de la jornada de trabajo, el personal de la empresa se clasifica así:

A. Personal administrativo.
B. Personal asesor comercial.
C. Personal operativo

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

El personal administrativo y operativo tendrá la jornada ordinaria máxima legal en la forma ya indicada y conforme al horario que se le señala en este mismo artículo; sin perjuicio que, por las características particulares de cada cargo, deba desempeñar su función en un horario diferente, según lo disponga previamente la empresa.

Todo el personal prestará sus servicios de acuerdo con el horario que se indica en el presente artículo:

I. **PERSONAL ADMINISTRATIVO**: Prestará sus servicios en dos horarios conforme se indica a continuación, y este corresponderá dependiendo su cargo y funciones a desempeñar

Horario 1		
	Lunes a viernes	**Sábado**
Entrada	7:00 am	7:00 am
Almuerzo (1 hora)	12 pm - 1 pm - 2 pm	
Salida	4:30 pm	12:30 pm

Horario 2		
	Lunes a viernes	**Sábado**
Entrada	8:30 am	7:00 am
Almuerzo (1 hora)	1:30 pm	
Salida	5:30 pm	1:20 pm

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

II. PERSONAL ASESORES COMERCIALES

	Lunes a viernes	Sábado
Entrada	7:00 am	7:00 am
Almuerzo (1 hora)	12:30 pm - 1 pm - 1:30 pm	
Salida	4:30 pm	12:30 pm

III. PERSONAL OPERATIVO (OPERARIOS, CONDUCTORES, AYUDANTES)

	Lunes a viernes	Sábado
Entrada	7:00 am	7:00 am
Almuerzo	12 pm - 1 pm (1 hora)	12:00 pm (½ hora)
Salida	5:00 pm	2:00 pm

Artículo 26.

Del horario anterior quedan exceptuados:

A. Los menores de edad, cuya jornada en ningún caso excederá de ocho (8) horas diarias.
B. Los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, cuya jornada ordinaria podrá ser hasta de doce (12) horas diarias o setenta y dos (62) horas semanales, sin que el servicio prestado dentro de dicha jornada constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre remuneración alguna.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Artículo 27.

Descanso el sábado. Sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 9.º del presente Reglamento, de acuerdo con las necesidades de las diferentes dependencias, la Dirección de Recursos Humanos, en coordinación con cada dependencia y con la aprobación de la empresa, podrá repartir las horas semanales legales de trabajo, ampliando la jornada ordinaria diaria hasta por dos (2) horas, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Artículo 28.

No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia, cuando residan en el sitio de trabajo, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio prestado que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración

Artículo 29.

Cuando por fuerza mayor o caso fortuito, que determine suspensión del trabajador por tiempo no mayor de dos (2) horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antedicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a las de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre remuneración alguna.

Artículo 30.

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

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

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Artículo 31.

Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas diarias, o en más de, las horas semanales legales permitidas, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Artículo 32.

La empresa podrá, al crear nuevas actividades, acordar con sus trabajadores temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar 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.

Artículo 33.

También podrá la empresa ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, mediante previa comprobación ante el Ministerio de Trabajo o, en su defecto, ante el inspector de Trabajo del lugar. Sin embargo, en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de las horas semanales permitidas por la ley.

Parágrafo 1.

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de horas semanales permitidas por la ley, se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de horas semanales máximas permitidas por el ordenamiento jurídico, jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (L. 789/2002, art. 51)

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

CAPÍTULO VIII HORAS EXTRA Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 34.

Según lo establecido en el Artículo 10 de la Ley 2466 del 25 de junio de 2025, a partir del 25 de diciembre de 2025 fecha en que entrará en vigor el trabajo ordinario diurno es el realizado entre las seis de la mañana (6 a.m.) y las siete de la noche (7 p.m.), trabajo nocturno es el comprendido entre las siete de la noche(7 p.m.) y las seis de la mañana (6 a.m.).

Artículo 35.

Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y, en todo caso, el que excede la máxima legal.

Artículo 36.

El trabajo suplementario o de horas extras diurnas o nocturnas, a excepción de los casos señalados en los artículos 162 y 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, salvo autorización de la empresa.

Artículo 37.

El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por la empresa, en su caso, así: si es diurno con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario; si es nocturno, se remunera por la empresa con un recargo del setenta y cinco (75%), sobre el valor del trabajo ordinario diurno

Artículo 38.

El recargo nocturno aplica para todas las labores realizadas entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m., horario establecido como jornada nocturna ordinaria. Durante este periodo, cada hora laborada recibe un incremento del 35% sobre el valor de la hora ordinaria. Este recargo corresponde únicamente a las horas trabajadas dentro de la jornada nocturna regular y no aplica a las horas extras, aun cuando estas se ejecuten durante la noche

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Artículo 39.

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

Artículo 40.

La empresa no reconocerá el pago de trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo exija de sus trabajadores y sean autorizadas por la empresa, y sean registradas en el hullero , planilla o formato que la empresa destine para el registro de las horas trabajadas, Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre la Empresa y sus trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

Artículo 41.

En ningún caso la Empresa utilizará los servicios de sus trabajadores menores de edad para realizar trabajo suplementario, nocturno o de horas extras.

Artículo 42.

Serán días de descanso obligatorio y remunerado los domingos y los siguientes días de fiesta de carácter civil y religioso, de acuerdo con la ley. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. El descanso en los domingos y demás días expresado en este artículo tienen una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Artículo 43.

La empresa sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana no falten al trabajo, o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la empresa. Se entiende por justa causa:

A. Enfermedad o accidente: Cualquier enfermedad o accidente que impida la asistencia.
B. Calamidad doméstica: Eventos familiares graves e imprevistos.
C. Fuerza mayor o caso fortuito: Eventos externos e imprevisibles que imposibilitan el trabajo.

Artículo 44.

La remuneración correspondiente al descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso, distintos al domingo, señalados en el artículo 28 de este Reglamento, se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

Artículo 45.

La retribución del trabajo en los días de descanso obligatorio remunerado se fija de acuerdo con las siguientes reglas:

A. A partir de julio 2025 se remunera con un recargo del ochenta por ciento (80%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. A partir de julio 2026 Se remunera con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas
B. Si con el descanso dominical remunerado coincide otro día de descanso obligatorio, sólo tiene derecho el trabajador a la remuneración señalada en el numeral anterior.
C. No habrá lugar a este recargo para los trabajadores con jornada especial de treinta y seis (36) horas a la semana.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Artículo 46.

El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

Artículo 47.

Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el domingo o día de descanso obligatorio, deben gozar de un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 32 de este reglamento.

Los trabajadores con jornada especial de treinta y seis (36) horas semanales sólo tendrán derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

Artículo 48.

Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para la empresa, debe trabajar los domingos y los días de fiesta, pero su trabajo se remunera conforme al artículo 45 de este Reglamento.

Artículo 49.

El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

A. En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal con derecho, o por turnos.
B. Desde el mediodía a las trece (13) horas (1 p.m.) del domingo o día de descanso obligatorio, hasta el mediodía o las trece (13) horas (1 p.m.) del día siguiente al del descanso.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Artículo 50.

En los casos de labores ocasionales o transitorias que no puedan ser suspendidas, cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores, o se paga la correspondiente remuneración en dinero, a opción del trabajador.

Artículo 51.

Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en el artículo 28 de este Reglamento, el empleador suspendiere el trabajo, estará obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado; pero no estará obligado a pagarlo, sino a su compensación en trabajo igual, en días distintos hábiles, cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

Comercializadora prodecon SAS NIT. 901.453.251-4

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

CAPÍTULO IX VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 52.

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

Artículo 53.

La empresa puede determinar para todos o para parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas y si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaren un (1) año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

A. PERSONAL CON CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO

   Corresponden a quince (15) días hábiles de vacaciones colectivas, en el período señalado anualmente o en su defecto vacaciones individuales, como lo considere la empresa.
   Estará exceptuado de la anterior regla el personal de planta física y demás trabajadores que la empresa considere que no deben gozar de vacaciones en este período. Para estos trabajadores se aplicará lo dispuesto en el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo.

B. PERSONAL CON CONTRATO A TÉRMINO FIJO.

   Corresponden a quince (15) días hábiles de vacaciones colectivas, en el período señalado anualmente o en su defecto vacaciones individuales, como lo considere la empresa.
   El personal que termine su contrato sin que hubiere causado las vacaciones por el año cumplido tendrá derecho a que éstas se le reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Parágrafo 1.

Para todos los efectos, el período máximo de vacaciones de todo el personal de la empresa corresponde a quince (15) días hábiles.

Artículo 54.

La empresa dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

La empresa llevará un registro especial de vacaciones en el que anotará la fecha en que ha ingresado cada trabajador al establecimiento, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en la que las termina, y la remuneración recibida por las mismas.

Artículo 55.

Si se presenta una interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

Artículo 56.

Se podrán acumular vacaciones bajo los siguientes supuestos:

A. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
B. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
C. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza o de manejo.
D. Si el trabajador goza únicamente de seis días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones posteriores.
E. En todo caso de acumulación de vacaciones debe quedar constancia por escrito de los períodos acumulados.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Artículo 57.

Quedan prohibidas la acumulación y compensación, aun parcial, de las vacaciones de los trabajadores menores de dieciocho (18) años durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de las vacaciones en tiempo, durante el año siguiente aquel en que se hayan causado

Cuando para los mayores de dieciocho (18) años se autorice la compensación en dinero hasta por la mitad de las vacaciones anuales este pago sólo se considerará válido si al efectuarlo la empresa concede simultáneamente en tiempo al trabajador los días no compensados en vacaciones.

Artículo 58.

El trabajador y la empresa podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones ya causadas, o cuando dentro de su vigencia haya lugar a compensación en dinero, se tendrá como base para la compensación el último salario devengado y esta procederá no sólo por el año cumplido de servicios, sino proporcionalmente por fracción de año.

Parágrafo 1.

En los contratos a término fijo inferior a un año y en los contratos ocasionales o transitorios, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Artículo 59.

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

CAPÍTULO X PERMISOS Y LICENCIAS REMUNERADAS

Artículo 60.

La empresa concederá a su personal los permisos remunerados 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 desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, asistir a servicios fúnebres por muerte de algún compañero de trabajo, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa, para asistir a citas médicas de urgencia, para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del personal contratado por requerimiento del centro educativo y para atender citaciones judiciales, administrativas y legales. La consecución de dichos permisos está sujeta a las siguientes condiciones:

A. En caso de sufragio o desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación. El personal tendrá que avisar de esta situación a la empresa a más tardar el día siguiente al ejercicio del sufragio o al desempeño del cargo de forzosa aceptación. Para el caso del sufragio, el empleador concederá medio día de descanso dentro de los 30 días siguientes a éste que serán definidos de común acuerdo entre el personal contratado y la empresa. Para el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación las personas trabajadoras tendrán derecho a un día de descanso remunerado dentro de los 45 días siguientes a la votación en la fecha que será definida por la empresa sin perjuicio de los acuerdos a los que pueda llegar con el personal.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

B. Permiso por grave calamidad doméstica: Cuando ocasione, como consecuencia directa, el retiro, la ausencia o la falta al trabajo se procederá así: cuando el personal vinculado tenga conocimiento del hecho, durante el desarrollo de la jornada, deberá solicitar el permiso correspondiente y no podrá ausentarse hasta tanto este no le sea concedido. Si el hecho sucediera fuera de la jornada de trabajo, deberá informar a más tardar en la primera hora hábil laboral siguiente. Si el hecho ocurriese en el descanso del mediodía, el término para informar no podrá pasar más allá del término de la jornada de la tarde.

La ausencia al trabajo producida por grave calamidad doméstica no podrá ser superior a una jornada diaria y, en casos excepcionales, la empresa podrá conceder permisos adicionales hasta por tres días.

La calamidad doméstica deberá demostrarse mediante: certificación, constancia o testimonio, dentro de los tres días hábiles siguientes contados a partir del momento en que venza el permiso correspondiente. En caso de no hacerse o de no cumplir con los requisitos del aviso o de no obtenerse el permiso correspondiente, la ausencia del trabajo se entenderá como falta grave para todos los efectos legales. El permiso por calamidad doméstica será remunerado.

C. Licencia de Luto. La empresa reconocerá al personal contratado la licencia de luto prevista en la ley en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil. El personal deberá probar este suceso mediante los documentos públicos pertinentes dentro de los 30 días siguientes a su acontecimiento.

D. Permiso por muerte de un integrante del trabajo. Las personas trabajadoras que deseen concurrir al entierro de un compañero de trabajo deberán avisar a la empresa con una antelación no menor de seis (6) horas. La empresa podrá conceder permiso a un número de personas tal que no se afecte el normal desarrollo de las actividades ordinarias de la misma, sin exceder del diez (10) por ciento. Este permiso será remunerado.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

E. Permiso para comisiones sindicales inherentes a la organización. Se otorgarán si se avisa con la debida anticipación y cuando el número de los que se ausenten no sea tal que perjudiquen el funcionamiento de la empresa, por lo tanto, deberá solicitarse con una antelación no menor a 24 horas. Este permiso será remunerado.

F. Permiso para asistir a citas médicas de urgencia. Cuando el personal vinculado requiera asistir a una cita médica de urgencia, deberá informar a la mayor brevedad posible, indicando la situación que motiva la ausencia. Posteriormente, deberá presentar el soporte emitido por la entidad prestadora de salud que justifique la atención recibida. El tiempo empleado se considerará como justificado siempre que se cumplan los requisitos señalados y se evidencie la urgencia del caso.

G. Permiso para asistir a obligaciones escolares como acudiente. El personal contratado podrá solicitar permiso para asistir a reuniones u otras actividades escolares en calidad de acudiente, siempre y cuando su asistencia haya sido requerida de manera obligatoria por el centro educativo. Para efectos de justificación, deberá presentar la citación formal emitida por la institución educativa que demuestre tanto la obligatoriedad como la fecha y hora requerida.

H. Permiso para atender citaciones judiciales, administrativas y legales. El personal tendrá derecho a ausentarse de sus labores cuando sea citado formalmente por una autoridad judicial, administrativa o legal, siempre y cuando presente copia de la citación con antelación no menor a dos (2) días hábiles o, en caso de urgencia, tan pronto como le sea posible. Este permiso será considerado justificado por el tiempo estrictamente necesario para cumplir con la diligencia, sin perjuicio de la obligación del personal contratado de notificar su ausencia al jefe inmediato y coordinar las actividades pendientes.

Cuando el permiso se solicite para cuestiones diferentes a las aquí señaladas, el empleador se reserva el derecho de conceder y de determinar si los remunera o no, así como también el tiempo que concede para el efecto.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Parágrafo 1.

Los permisos deben ser tramitados con el visto bueno del jefe inmediato, ante la Dependencia Talento Humano, o quien haga sus veces.

Parágrafo 2.

En caso de otorgarse el permiso, el personal vinculado diligencia el formato de autorización establecido para tal fin: permiso de salida, permiso de entrada con su respectiva firma autorizada.

Parágrafo 3. Permiso para matrimonio.

la empresa Será facultativo conceder o no a su personal vinculado un permiso remunerado o no remunerado de tres (3) días hábiles en caso que, alguno de ellos, contraiga matrimonio, siempre y cuando el permiso sea pedido con una antelación no inferior a ocho (8) días hábiles, debiendo, una vez se reincorpore, presentar el correspondiente registro civil de matrimonio.

En caso de no cumplir esta obligación la ausencia al trabajo se tendrá como falta grave para todos los efectos legales.

Artículo 61.

Para los permisos otorgados por la empresa diferentes a los ya enunciados, el tiempo empleado en éstos, se descontará al personal o se compensará con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria.

Artículo 62.

Los permisos, diferentes a los ya enunciados, deben ser solicitados con un mínimo de dos (2) días de anterioridad a la fecha programada. En caso que el personal requiera un permiso por tres (3) horas o más, continuas en un día, deberá ser solicitado por media jornada de trabajo o un día completo, sin causar perjuicio de los intereses de empresa y salvaguardando el correcto funcionamiento de las operaciones internas. Estos permisos no serán remunerados o serán compensados con trabajo.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Artículo 63.

La empresa reconocerá dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad, esto cumpliendo los requisitos establecidos por la ley, además podrá ser ampliada de conformidad con los lineamientos de la norma. La empresa pagará el valor total o proporcional de la licencia de conformidad con la ley, según las semanas cotizadas durante el tiempo de gestación y realizará el trámite correspondiente para el recobro ante la EPS en la cual esté afiliado, por lo tanto, la persona beneficiada de la licencia de paternidad deberá presentarla a la menor brevedad posible ante la Dependencia de Talento Humano y/o quien ejerza sus veces.

Artículo 64.

El personal de la empresa gozará de los permisos y licencias remuneradas por maternidad, lactancia y aborto que la Ley les otorga. La empresa concederá por licencia de maternidad (hijo biológico y/o adoptivo) un periodo remunerado de 18 semanas, de conformidad con la Ley 1822 de 2017. De igual forma se concederá el descanso remunerado durante el periodo de lactancia, mismo que corresponde a dos (2) descansos de treinta minutos, cada uno, dentro de la jornada laboral, para amamantar a su hijo durante los primeros seis (6) meses de edad.

Una vez cumplido el periodo inicial del permiso para lactancia, se concederá, únicamente, un descanso de 30 minutos diarios, durante la jornada laboral, hasta que el menor alcance los dos (2) años de edad, siempre y cuando exista manifestación de existencia de una adecuada lactancia materna continua, lo anterior de conformidad con la Ley 2306 de 2023.

Parágrafo 1.

El empleador podrá conceder la licencia parental compartida y/o licencia parental flexible de tiempo parcial, previo cumplimiento de los requisitos, de conformidad con lo establecido en la ley 2114 de 2021 y/o cualquiera que la modifique, derogue o sustituya

Artículo 65.

Día pago por uso de bicicleta: Podrá acordarse un día de descanso remunerado cada seis meses para los trabajadores que usen este medio de transporte durante 3 meses consecutivos.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Artículo 66.

Licencia Ley ISAAC: El empleador reconoce 10 días hábiles al trabajador, en forma continua o discontinua, una vez por año, a la madre o el padre que tenga la custodia y el cuidado personal de un menor de edad con una enfermedad o condición terminal o cuadro clínico severo causado por un accidente grave y que necesite de un cuidado constante o paliativo para controlar el dolor y otros síntomas.

El tiempo empleado en los permisos o licencias de que trata el presente artículo no se descontará o compensará al trabajador, salvo cuando no se presente la respectiva documentación que acredite cada caso, sin perjuicio de las sanciones que por tal hecho le sean imputables al trabajador.

Artículo 67.

Para que sean otorgados los anteriores permisos, el trabajador deberá tener en cuenta el siguiente procedimiento:

1. Realizar la correspondiente solicitud ante la Dirección de Recursos Humanos con copia a su jefe inmediato.
2. Dentro de lo posible, acompañar a la solicitud el documento que soporte la razón justificable del permiso.
3. Una vez reintegrado el trabajador a sus labores, deberá anexar prueba que sustente el permiso concedido de no haberlo hecho con antelación al mismo.

CAPÍTULO XI SALARIO

Artículo 68.

Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con periodos mayores.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Artículo 69.

La empresa y el trabajador convendrán lo relativo al salario que haya de corresponderle, teniendo en cuenta sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por unidad de obra o por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente, o el fijado en pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

Artículo 70.

Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales se podrá estipular por escrito un salario integral, que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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.

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%).

El trabajador que desea 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.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Artículo 71.

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

El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%) del mismo.

Artículo 72.

Cuando se trate de trabajo por equipos que implique rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la empresa podrá estipular con los respectivos trabajadores salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades análogas o idénticas en horas diurnas, compensen los recargos legales.

Artículo 73.

Los pagos se efectuarán así: los de jornales, si los hubiere, al vencimiento de cada semana; los de sueldos por períodos mayores de quince (15) días en la forma que indica en el artículo siguiente de este Reglamento. El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se sucedan en el mes.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Artículo 74.

Salvo los casos en que se convenga pagos parciales en especie, el salario se pagará mensualmente en dinero, moneda legal, al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, por cheque o se le consignará en la cuenta personal registrada ante la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 75.

La empresa pagará el salario mínimo que sea obligatorio en cada caso. A los trabajadores para quienes sea aplicable el salario mínimo, pero que, por razón del servicio contratado, o por disposiciones le- gales, sólo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajen, es decir, proporcionalmente al trabajo realizado. Siempre con la salvedad para los contratos de trabajo con menores de edad.

Artículo 76.

Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el domicilio de la sede donde el trabajador presta el servicio, cuando éste labore en otra sede.

CAPÍTULO XII HIGIENE Y SERVICIOS MÉDICOS

Artículo 77.

Es obligación de la empresa velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo y en higiene y seguridad industrial de conformidad con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Artículo 78.

Los servicios médicos que requieran los trabajadores de la empresa serán prestados por la Entidad Promotora de Salud (E.P.S.) pública o privada que haya escogido el trabajador.

Artículo 79.

Todo trabajador, dentro del mismo día en que se sienta enfermo, debe comunicarlo al empleador o a quien haga sus veces, quien hará lo conducente para que sea examinado por un médico, adscrito a la Entidad Promotora de Salud que el trabajador haya escogido, a fin de que certifique si puede o no continuar en el trabajo y, en su caso, determinar la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

Artículo 80.

Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene que prescriban las autoridades del ramo en general y del médico que los haya atendido o examinado y, en particular, a las que ordene la empresa, o el médico de esta, así:

A. El trabajador debe someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriba la empresa o la Institución Prestadora de Servicios de Salud, en su caso, en los períodos que aquélla fije.

B. El trabajador debe someterse a los tratamientos preventivos que ordene la empresa y, en caso de enfermedad, debe seguir las instrucciones y tratamientos que ordene el médico correspondiente.

C. El trabajador que sin justa causa se niegue a someterse a los exámenes, instrucciones y tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Artículo 81.

Sin perjuicio de la obligación de afiliar a cada trabajador a la Empresa Prestadora de Salud, que el trabajador libremente escoja para atender todos sus servicios de salud, la empresa podrá prestar servicios médicos en sus propias instalaciones.
Cuando las incapacidades sean superiores a tres (3) días deberán ser autorizadas por la respectiva E.P.S. a la que se encuentre afiliado el trabajador

CAPÍTULO XIII MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 82. exámenes médicos

Los trabajadores deben sujetarse a un examen médico:

- cada tres años para cargos administrativos
- anualmente para cargos operativos.

Comercializadora prodecon SAS NIT. 901.453.251-4

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Artículo 83. Seguridad y Prevención

Indicaciones para Evitar la Realización de Riesgos Profesionales

La prevención se enfoca en eliminar o controlar los peligros para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Tipo de Riesgo	Objetivo de la Prevención	Indicaciones de Prevención Clave
Seguridad en el Trabajo (Accidentes)	Prevenir lesiones por condiciones inseguras.	**Mantener el orden y la limpieza** en el lugar de trabajo. **Utilizar correctamente los Equipos de Protección Personal (EPP)**: casco, guantes, botas de seguridad, protección ocular, etc. Señalizar y **evitar suelos mojados, resbaladizos o en mal estado**. Emplear herramientas y maquinaria siguiendo los **procedimientos seguros** y asegurando su buen estado. Usar **protección adecuada** al trabajar con herramientas o materiales cortantes.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Higiene Industrial (Enfermedades)	Prevenir patologías por exposición a contaminantes (físicos, químicos, biológicos).	**Ventilación** adecuada para controlar la concentración de contaminantes en el aire. Usar **mascarillas o equipos de protección respiratoria** en ambientes con polvo, gases o vapores. **Humedecer suelos** en trabajos con mucho polvo ambiental. **Evitar el contacto continuo con sustancias químicas** o ruido excesivo (uso de protectores auditivos).
Psicosociología y Ergonomía (Otras patologías)	Prevenir el estrés, fatiga, trastornos musculoesqueléticos y otros daños a la salud.	Adoptar **posturas correctas** al trabajar y realizar **pausas activas**. Diseñar los puestos de trabajo para que sean **ergonómicos**. Gestionar la **carga de trabajo y el tiempo de descanso** para evitar la fatiga crónica. • Fomentar un **ambiente laboral saludable** para reducir el estrés.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Artículo 84. Instrucciones para Prestar Primeros Auxilios

Los primeros auxilios son las atenciones inmediatas, adecuadas y provisionales que se le prestan a un accidentado antes de la llegada del personal médico profesional, para que sus lesiones no empeoren.

Sistema Básico de Actuación: P.A.S.

Ante cualquier accidente, la secuencia de actuación debe seguir el principio **P.A.S.**:

1. **P - Proteger**

Autoprotección: Asegúrese de que el lugar es seguro para usted y para la víctima.
Hacer seguro el lugar: Elimine el peligro (cortar el suministro eléctrico, alejar objetos, señalizar, etc.). Si el peligro no se puede eliminar, mueva a la víctima sólo si es estrictamente necesario para su supervivencia, y con extrema precaución.

2. **A - Alertar (Avisar)**

   Llame o pida a alguien que llame inmediatamente a los servicios de emergencia (Ambulancia, Centro de Salud), informando de forma clara y precisa:

   Lugar exacto del accidente.

   Tipo de accidente y peligros que persisten.

   Número de heridos y su estado (consciente, respira, sangrado).

   Su nombre y número de teléfono.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

3. **S - Socorrer**

   Actúe con calma y rapidez.

   Realice una evaluación primaria de la víctima (ver sección 3).

   No mueva al accidentado, a menos que sea imprescindible (riesgo vital).

   Tranquilice a la víctima.

   No le dé de comer, beber ni medicar.

Artículo 85. Paso a Paso en Caso de Accidente de Trabajo

Este procedimiento combina la atención inicial de primeros auxilios y la gestión administrativa necesaria:

1. **Fase 1: Actuación Inmediata (Primeros Auxilios)**

   Aplicar el Sistema P.A.S. (Proteger, Alertar, Socorrer).

   Evaluar la Conciencia (A-V-D-N-I): ¿Responde a estímulos verbales? Si no, pellizque o zarandee suavemente.

   Evaluar la Respiración (Ver-Oír-Sentir): Si no respira o respira de forma anómala, inicie inmediatamente la

   Reanimación Cardiopulmonar (RCP) si está capacitado.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Evaluar Lesiones Graves: Detenga hemorragias importantes aplicando presión directa. En caso de quemaduras, enfríe la zona con abundante agua fría (no helada) durante al menos 10 minutos. Si está inconsciente y respira, colóquelo en la Posición Lateral de Seguridad (PLS), excepto si se sospecha lesión de columna vertebral o cuello

2. **Fase 2: Gestión y Traslado**

Solicitar Asistencia Médica: Si no se hizo en la fase de Alertar, contacte con el servicio de urgencias o la entidad administradora de riesgos laborales (ARL/Mutua), indicando la necesidad de traslado.

Traslado: Traslade al trabajador al centro asistencial de la ARL/Mutua o al centro de salud más cercano si es una urgencia vital que pone en peligro su vida.

Información: El socorrista o acompañante debe informar al personal médico sobre:

Datos del accidentado.
Mecanismo del accidente (cómo ocurrió).
Lesiones observadas y los primeros auxilios aplicados.

3. **Fase 3: Reporte Administrativo (Responsabilidad del Empleador)**

Informar al jefe Inmediato: El trabajador o la persona que asiste deben informar al jefe inmediato sobre el accidente.

Reporte del Accidente de Trabajo: El empleador o su representante debe diligenciar el **Formato Único de Reporte de Accidentes de Trabajo (FURAT)** o documento equivalente, y reportarlo a la ARL/Mutua y a las entidades competentes dentro del **plazo legal establecido** (generalmente, dentro de los 2 días hábiles siguientes al accidente).
Investigación: La empresa debe iniciar la **investigación del accidente** para identificar sus causas, implementar medidas correctivas y prevenir futuros incidentes similares.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Artículo 86. Normatividad especial basadas en el Riesgo Específico

Estas normas se enfocan en peligros que requieren medidas técnicas muy detalladas.

Tipo de Labor	Riesgos Específicos	Normas Especiales
Trabajos en Altura	Caídas a diferente nivel.	Uso obligatorio de sistemas de protección contra caídas (arnés, líneas de vida), inspección periódica de andamios y plataformas, y capacitación certificada.
Exposición a Agentes Químicos	Intoxicación, quemaduras, enfermedades profesionales.	Límites de Exposición Ocupacional (LEO), uso de equipos de protección respiratoria y manual, y requisitos de etiquetado y Hojas de Datos de Seguridad.
Trabajos en Espacios Confinados	Asfixia, explosión, atrapamiento.	Procedimiento de Permiso de Entrada (autorización), ventilación forzada, monitoreo de atmósfera y sistemas de rescate permanentes.
Operación de Maquinaria Pesada	Atrapamiento, golpes.	Reglas de bloqueo/etiquetado (LOTO) para mantenimiento, uso de resguardos y dispositivos de seguridad.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Artículo 87. Identificación de Riesgos Prioritarios

Se establecen los siguientes riesgos prioritarios y específicos debido a la naturaleza de la operación diaria de la empresa, y que requieren controles especializados:

Parágrafo 1. Riesgos Mecánicos (Aplastamiento y Atrapamiento)

Se refieren a los peligros asociados al contacto con partes móviles de maquinaria (mezcladoras, bandas transportadoras, selladoras), que pueden generar aplastamiento y atrapamiento de manos, dedos o extremidades.

Parágrafo 2. Riesgos Logísticos y Locativos

Asociados a la movilización interna de materiales y producto terminado, incluyendo el manejo de montacargas y la manipulación de cargas (estiba y desestiba), que generan riesgos de colisión, caída de objetos, y caída a nivel.

Parágrafo 3. Riesgos Químicos y Biológicos

Riesgos generados por la exposición al polvo de cemento, aditivos químicos, sílice cristalina (si aplica) y la generación de material particulado que afecta el sistema respiratorio y la piel.

Comercializadora prodecon SAS NIT. 901.453.251-4

Artículo 88. Medidas de Control y Prevención

Las siguientes medidas son de estricto cumplimiento para mitigar los riesgos identificados en el Artículo 86:

Parágrafo 1. Control de Riesgos de Aplastamiento y Atrapamiento (Maquinaria)

A. **Guarda de Seguridad:** Queda estrictamente prohibido operar o intervenir cualquier equipo cuya guarda de seguridad o protector de punto de operación haya sido removido o esté defectuoso.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

B. **Procedimiento LOTO (Bloqueo y Etiquetado):** Todo mantenimiento, limpieza o ajuste de maquinaria debe realizarse **únicamente** bajo el procedimiento de Bloqueo y Etiquetado (*Lockout/Tagout*), garantizando que la energía del equipo esté completamente inhabilitada por la persona que interviene el equipo.
C. **Distancia de Seguridad:** Los operarios deben mantener una distancia mínima de seguridad de **un metro** de los puntos de operación de la maquinaria mientras esta se encuentra en funcionamiento.

Parágrafo 2. Control de Riesgos con Montacargas

A. **Vías de Tráfico Exclusivas:** Es obligatorio el uso de las zonas demarcadas exclusivamente para la circulación peatonal. Está prohibido transitar por las vías de circulación de los montacargas, a menos que se haya notificado al operador.
B. **Certificación y Velocidad:** Solo el personal debidamente **certificado** y **autorizado** puede operar montacargas. La velocidad máxima permitida dentro de las bodegas y áreas de producción es de **10 km/h** (o la velocidad que permita la detención inmediata).
C. **Izaje de Cargas:** El operador de la montacarga debe asegurar que la carga esté estable y no exceda la capacidad máxima del equipo. Está prohibido elevar o transportar personas con las horquillas.

Parágrafo 3. Control de Riesgos Químicos y Particulados

1. **Ventilación y Extracción:** Los operarios deben asegurarse de que los sistemas de ventilación y extracción de polvo en las zonas de mezcla y empaque estén funcionando correctamente antes de iniciar labores.
2. **Manipulación:** El trasvase de aditivos y la manipulación de sacos deben realizarse con precaución extrema para minimizar la generación de nubes de polvo y la dispersión de vapores.

Comercializadora prodecon SAS NIT. 901.453.251-4

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Artículo 89. Elementos de Protección Personal (EPP) Obligatorios

El uso correcto y permanente de los siguientes Elementos de Protección Personal (EPP) es **obligatorio** en las zonas de producción y almacenamiento:

Zona Operacional	EPP Requerido	Riesgo que Protege
Todas las Áreas	**Botas de Seguridad** (Punta de acero)	Aplastamiento de pies (caída de sacos, rodadura de montacargas).
Mezcla y Empaque	**Respirador N95 o Media Máscara** con filtros P100.	Inhalación de polvo de cemento y aditivos químicos.
Mezcla y Empaque	**Gafas de Seguridad** (Goggles sellados, si aplica)	Proyección de partículas o polvo en los ojos.
General / Logística	**Guantes Antideslizantes y Anticorte**	Atrapamiento y cortes en el manejo de sacos, maquinaria y estibas.
Zonas Ruidosas	**Protección Auditiva** (Orejeras o tapones)	Exposición a ruido de mezcladoras y bandas transportadoras.

Comercializadora prodecon SAS NIT. 901.453.251-4

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Parágrafo 1. Responsabilidad del Empleado

El empleado es directamente responsable del cuidado, limpieza y uso adecuado de los EPP suministrados por la empresa. El ingreso a cualquier área de producción sin el EPP obligatorio constituye una falta grave al reglamento de trabajo.

Artículo 90. Deber de Reporte y Protocolo de Emergencias

Parágrafo 1. Aviso de Riesgos y Condiciones Inseguras

Todo empleado tiene el deber obligatorio de reportar inmediatamente a su supervisor, al COPASST o al encargado de SG-SST cualquier condición insegura (ej., guarda dañada, fuga química, montacargas sin luces) o cualquier incidente/accidente de trabajo ocurrido, por leve que parezca.

Parágrafo 2. Procedimiento de Actuación Inmediata

Ante cualquier emergencia o accidente, los empleados deben seguir estrictamente el protocolo del artículo 84.

Parágrafo 3. Advertencia de Sanciones

La omisión del deber de reporte, la violación de las normas de seguridad (especialmente el uso de EPP y los procedimientos LOTO), o el acto que ponga en riesgo la vida de otros empleados, será objeto de medidas disciplinarias según el reglamento interno de trabajo, sin perjuicio de las sanciones legales aplicables.

Comercializadora prodecon SAS NIT. 901.453.251-4

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

CAPÍTULO XIV PRESCRIPCIONES DE ORDEN

Artículo 91.

Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

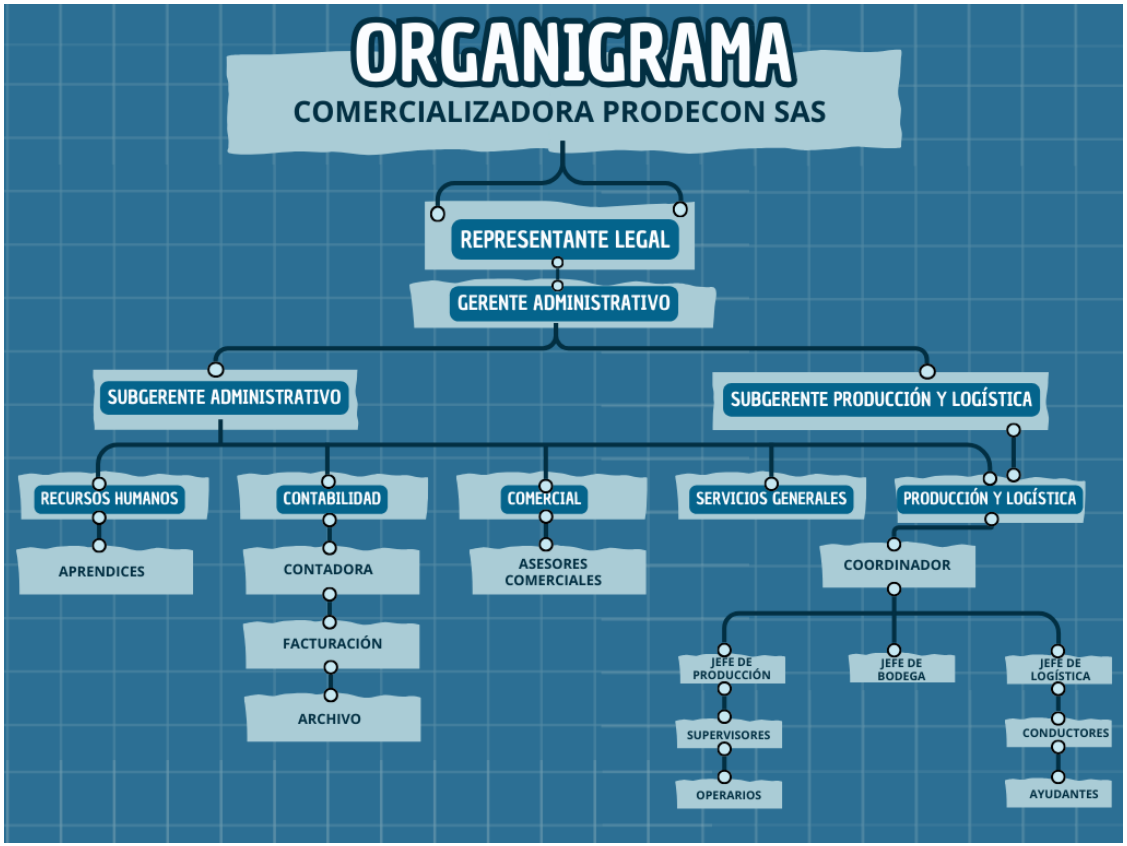
A. Respeto y subordinación para con sus superiores;
B. Respeto para con sus compañeros de trabajo;
C. Procura completa armonía e inteligencia con sus superiores y con sus compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
D. Guardar una conducta decorosa durante todo el tiempo de la ejecución del contrato y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
E. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
F. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa;
G. Ser veraz en todo caso, y suministrar las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo le soliciten, ajustados a la verdad
H. Recibir, aceptar y cumplir las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y el comportamiento laboral en general, con la verdadera intención de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho de la empresa
I. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarlo, siendo prohibido ausentarse sin permiso del respectivo jefe inmediato;
J. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo y para evitar accidentes de trabajo;
K. Atender las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por la administradora de riesgos laborales o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes;
L. Informar oportunamente a la empresa sobre cualquier circunstancia que pueda afectarla en sus intereses o producirle perjuicio

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

CAPÍTULO XV ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 92.

Para efectos de autoridad y ordenamiento de la empresa, la jerarquía de ella será ejercida, en orden en la siguiente forma



ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

CAPÍTULO XVI LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE DIECIOCHO AÑOS

Artículo 93.

Está absolutamente prohibido, aun con el consentimiento de sus representantes legales, el trabajo de los menores de dieciséis (16) años.

Está prohibido el trabajo nocturno para los menores de dieciocho años, cualquiera que sea su sexo.

Queda prohibido el trabajo de menores de dieciocho (18) años en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos. Así mismo queda prohibido el trabajo de pinturas industriales, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

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

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en un basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

Parágrafo 1.

Los trabajadores menores de 18 años y mayores de catorce 14, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Queda prohibido a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (D. 2737/89, arts. 245 y 246).

La empresa otorgará permiso no remunerado a las personas menores de edad para desarrollar actividades de capacitación escolar. Para lo cual el trabajador deberá demostrar la vinculación a una institución educativa de nivel básico o secundaria.

CAPÍTULO XVII LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y DESCANSOS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

La empresa deberá llevar un registro de todas las personas menores de diez y ocho (18) años empleadas por ella, en el que indicará la fecha de nacimiento de estas

Artículo 94.

Las mujeres sin distinción de edad no pueden ejecutar labores peligrosas o que requieran grandes esfuerzos. Así mismo queda prohibido el trabajo de pinturas industriales, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Comercializadora prodecon SAS NIT. 901.453.251-4

Artículo 95.

La empresa está en la obligación de conservar en el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados por maternidad o en caso de aborto, señalados en los artículos 236 y 237 del Código Sustantivo del Trabajo, o de licencia por enfermedad motivada por el motivada por el embarazo o parto.
No producirá efecto alguno el despido que la empresa comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

Parágrafo 1.

La empresa respetará el derecho que tiene el trabajador de gozar de la licencia de paternidad en los términos establecidos en la ley.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

CAPÍTULO XVIII OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

A. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. A este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.

B. Pagar la remuneración pactada, en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

C. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos

D. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo IX de este Reglamento.

E. Dar al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato una certificación en que consten el tiempo de servicios prestados, la índole de la labor y el 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.

F. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta en el consultorio del médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Artículo 96.

Son obligaciones especiales del trabajador: Además de las obligaciones propias del cargo de los trabajadores, mencionadas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, todos los trabajadores de la empresa tienen las siguientes:

A. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la empresa toda su capacidad normal de trabajo.
B. Desarrollar el objeto del contrato de acuerdo con los principios de la empresa, sus políticas y los métodos, usos y prácticas propias de la actividad de la empresa.
C. Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
D. Cumplir personalmente, con responsabilidad y eficiencia, las labores inherentes a su cargo.
E. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones.
F. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, y siempre que se respete, por parte del empleador, lo relacionado con la prestación de los servicios en horas extras, trabajos suplementarios o en días festivos, cuando a ello hubiere lugar.
G. Rendir los informes verbales y escritos que se le soliciten, asistir a las reuniones, comités y juntas previstas por los jefes inmediatos o por sus representantes.
H. Cooperar con el personal docente y administrativo en la realización de la misión de la empresa.
I. Registrar en la Dirección de Recursos Humanos de la empresa su domicilio, dirección y teléfono y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra al respecto.
J. Utilizar de manera adecuada el uniforme suministrado por la empresa, de acuerdo con las instrucciones que para el efecto imparta la dirección de recursos humanos.
K. Atender al personal de la empresa, y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta la empresa.
L. Mantener el cargo al día y ordenado.
M. Actuar de manera diligente para evitar poner en peligro la seguridad de las personas o de los bienes de la empresa.
N. Informar directamente, o por interpuesta persona, y de manera inmediata, la incapacidad médica que le haya sido prescrita allegando documento que la soporte

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

CAPÍTULO XIX PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

Artículo 97. Se prohíbe a la empresa

Deducir, retener, o compensar suma alguna del monto de salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

A. Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo. Es decir, en los casos de multas; retenciones por concepto de cuotas sindicales, cooperativas o cajas de ahorro; aportes al Instituto de los Seguros Sociales o a las Entidades Promotoras de Salud del sector privado; aportes a los Fondos de Pensiones, retención en la fuente y pago de impuestos; deducciones por conceptos de préstamos, anticipos de salarios en los casos autorizados por los inspectores de Trabajo; y en los casos de cuotas sindicales extraordinarias decretadas por las asociaciones sindicales.

   - Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley autorice.

   - En cuanto a la cesantía, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.

B. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que estableciera la empresa.
C. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por otro motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de este.
D. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio del derecho de asociación.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

E. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el derecho del sufragio
F. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
G. Hacer o permitir cualquier género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
H. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7.º 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 utilice, para que no se ocupe por otros empleadores a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
I. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad

Parágrafo 1 Obligaciones especiales para con el aprendiz

Además de las obligaciones normales a cargo del empleador éste deberá, para con el aprendiz:

A. Garantizar el acceso del aprendiz a la capacitación laboral y concederle licencia no remunerada cuando la actividad académica así lo requiera.
B. Facilitarle todos los medios para que pueda recibir la formación profesional, metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.
C. Pagarle la cuota de sostenimiento prevista en la ley.
D. Afiliar a la seguridad social en salud y a la ARL a todos los aprendices en etapa lectiva.
E. Afiliar a la seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales a los aprendices en etapa productiva o en formación dual.
F. Reconocer a los aprendices, las prestaciones sociales, auxilios y demás derechos laborales a los que tengan lugar de conformidad con la ley.
G. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubieren aprendido.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Parágrafo 2.

Además de las descritas anteriormente, son obligaciones especiales del personal vinculado con relación al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo las siguientes:

A. Procurar el cuidado integral de su salud.
B. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
C. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa
D. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
E. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG- SST.
F. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

Artículo 98. Prohibición especial a la empresa

Es prohibido al empleador el cierre intempestivo de la empresa. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagarles a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la entidad.

Asimismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios de los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquél y dará derecho a los trabajadores para reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

Artículo 99. Protección en conflictos colectivos

Los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego de peticiones y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Artículo 100. Protección en casos de despidos colectivos

A. Cuando la empresa considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores parcial o totalmente, ya en forma definitiva o transitoria, por causas distintas a las previstas en la ley, deberá solicitar autorización previa del Ministerio de Trabajo, explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente, deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud

B. En los casos de suspensión del contrato de trabajo o terminación de este, por fuerza mayor o caso fortuito previstos en los artículos 51 y 466 del Código Sustantivo del Trabajo, la empresa debe dar aviso al inspector del Trabajo del lugar o, en defecto de éste, a la primera autoridad política, a fin de que compruebe esta circunstancia.

C. No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, de que trata el numeral primero de este artículo.

D. El Ministerio de Trabajo, a su juicio, en cada caso determinará cuándo la Empresa ha efectuado un despido colectivo de trabajadores.

E. Las indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores por la violación de las disposiciones de este artículo en que incurriere la empresa, se harán efectivas por la justicia del trabajo.

Comercializadora prodecon SAS NIT. 901.453.251-4

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Artículo 101. Se prohíbe a los trabajadores

A. Está prohibido todo tipo de acoso laboral o sexual conforme a las Leyes 1010 de 2006 y 2365 de 2024. Se prohíbe estrictamente el acoso laboral y el acoso sexual, de acuerdo con la legislación colombiana. El acoso laboral está tipificado por la Ley 1010 de 2006 y consiste en toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado por parte de un empleador, un jefe o un compañero, que busque infundir miedo, intimidación, terror, angustia o causar un perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir a la renuncia.

   Por su parte, el acoso sexual, que se rige bajo el marco de la Ley 2365 de 2024, se refiere a cualquier comportamiento con connotación sexual no deseado, que afecte la dignidad de la persona y que pueda crear un ambiente laboral hostil, humillante u ofensivo. Ambas conductas están sujetas a sanciones disciplinarias y legales para garantizar un entorno de trabajo respetuoso y seguro.

B. Se prohíbe todo tipo de discriminación En nuestra organización/entidad, la igualdad y el respeto son pilares fundamentales. Por ello, se prohíbe estrictamente toda forma de discriminación, ya sea directa o indirecta, basada en motivos de raza, color, origen nacional o étnico, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, estado civil, o cualquier otra condición o característica personal. Nos comprometemos a garantizar un ambiente inclusivo y libre de prejuicios, donde todas las personas sean tratadas con dignidad y tengan las mismas oportunidades.

C. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso escrito y firmado por el empleador o por quien haga sus veces.

D. Está prohibido sustraer información o archivos digitales de la empresa. Se establece una prohibición categórica y sin excepciones contra la sustracción, el hurto o la apropiación indebida de cualquier bien, material, equipo, o activo intangible perteneciente a la empresa. Esta prohibición abarca tanto los elementos físicos, como materiales de oficina, herramientas, inventario y equipos tecnológicos (incluyendo computadoras portátiles, teléfonos corporativos o periféricos), como los activos inmateriales más valiosos, tales como información confidencial, archivos digitales, documentos, bases de datos, planes estratégicos o software.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

La extracción no autorizada de cualquiera de estos elementos no solo representa un perjuicio económico directo para la compañía por la pérdida del activo, sino que puede acarrear riesgos operacionales y legales si la información sustraída es de carácter sensible o secreto. Todo material, equipo o dato generado o adquirido durante la relación laboral es propiedad exclusiva de la empresa y debe ser custodiado con la máxima diligencia.

La violación de esta norma será considerada una falta gravísima que dará lugar a la terminación inmediata del contrato de trabajo con justa causa, sin perjuicio de las acciones penales correspondientes por hurto o delitos informáticos, y las acciones civiles para la reparación total de los daños y perjuicios ocasionados.

E. Para proteger la seguridad e integridad física y psicológica de los menores de edad y en cumplimiento estricto con la normativa vigente sobre la protección de la infancia y la adolescencia, queda terminantemente prohibido el ingreso y la permanencia de cualquier menor de dieciocho (18) años de edad en las áreas operacionales de alto riesgo, maquinaria pesada, zonas de almacenamiento de químicos, o cualquier otro lugar declarado como peligroso, si no están bajo la supervisión directa y constante de un adulto responsable y debidamente autorizado por la Dirección de la Empresa. El incumplimiento de esta norma será considerado una falta grave de seguridad, ya que la prioridad absoluta es salvaguardar el desarrollo y la vida de los niños, niñas y adolescentes, protegiéndolos de toda forma de explotación, daño o exposición a riesgos laborales

F. Se prohíbe la violencia física o psicológica entre compañeros, superiores o subordinados. Se establece una prohibición absoluta de ejercer o incurrir en cualquier forma de violencia física o psicológica dentro del ámbito laboral. Esto incluye, pero no se limita a, agresiones verbales, amenazas, intimidación, manipulación emocional, tratos vejatorios o cualquier acto que comprometa la integridad corporal o la salud mental de una persona.

   Esta prohibición aplica de manera universal a las interacciones entre **compañeros**, así como a aquellas que se den entre **superiores y subordinados**, y se extiende a cualquier persona que interactúe con nuestra organización, incluyendo **socios comerciales o contratistas**, asegurando que todas las personas mantengan relaciones basadas en el respeto mutuo, la profesionalidad y la sana convivencia.

G. Se prohíbe estrictamente mantener **relaciones de índole sexual** dentro de las instalaciones de la empresa. Adicionalmente, se restringe cualquier relación sentimental o sexual, ya sea con compañeros, **socios comerciales o contratistas**, que, debido a su naturaleza o

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

gestión, pueda **afectar el rendimiento, la concentración o el desempeño** objetivo de las labores, o que de cualquier manera pueda generar un **conflicto de interés** o tener un impacto negativo en la imagen, reputación o los intereses legítimos de la empresa. El objetivo es mantener un ambiente de trabajo profesional, libre de favoritismos percibidos o reales, que garantice la imparcialidad y la máxima productividad en todas las actividades.

Se establece la obligación de proteger el buen nombre y la imagen de la empresa. Por lo tanto, se prohíbe cualquier relación o asociación, incluso de índole sentimental, con **personas que posean antecedentes penales o que estén notoriamente vinculadas a actividades delictivas** que puedan comprometer la reputación, la seguridad o los intereses corporativos. Aunque una de estas personas sea pareja sentimental de un miembro de la empresa, éste deberá **abstenerse de introducirla o permitir su ingreso a las instalaciones** de la compañía bajo cualquier circunstancia, con el fin de mitigar riesgos y preservar un entorno seguro y profesional para todos.

H. Está prohibido el consumo, venta o ingreso bajo los efectos del alcohol o sustancias psicoactivas. Se prohíbe de manera categórica el **consumo y la venta de bebidas alcohólicas o de sustancias psicoactivas** dentro de las instalaciones, vehículos o cualquier área de trabajo de la empresa. De igual manera, queda terminantemente **prohibido ingresar, presentarse o permanecer** en el lugar de trabajo bajo la influencia de alcohol o de cualquier sustancia que altere las capacidades físicas o mentales. Esta medida es esencial para garantizar un entorno de trabajo seguro, promover la salud de los empleados y asegurar que todas las labores se ejecuten con la concentración, el juicio y el desempeño requeridos

I. Se prohíbe abandonar el puesto de trabajo sin autorización del superior. Se establece como una falta grave la acción de **abandonar el puesto de trabajo o el área designada para la ejecución de las funciones sin la previa y expresa autorización del superior inmediato o del responsable de turno**. Esta prohibición no es meramente una formalidad administrativa, sino un principio esencial de **responsabilidad, coordinación y seguridad** operativa.

El puesto de trabajo no es solo un espacio físico, sino una parte vital de una cadena productiva o de servicio; su abandono no autorizado puede generar **interrupciones en el flujo de trabajo**, causar **retrasos** significativos en tareas críticas, afectar la **atención al cliente** o, lo que es más importante, crear **situaciones de riesgo** al dejar equipos, información confidencial o áreas sensibles sin la supervisión adecuada. Solo en casos de **emergencia inminente** (como una evacuación o necesidad médica urgente), el empleado podrá separarse

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

de su puesto, debiendo notificar de forma inmediata a su superior o a Recursos Humanos tan pronto como sea posible. En todas las demás circunstancias, la necesidad de ausentarse debe ser comunicada y aprobada para asegurar la **continuidad del servicio**, la **asignación de un reemplazo** temporal si es necesario, y la adecuada **supervisión** de las responsabilidades pendientes, manteniendo así la eficiencia y el orden dentro de la organización.

J. Se prohíbe divulgar información confidencial, secretos comerciales, bases de datos o métodos de fabricación. Se establece una **prohibición estricta y absoluta** de divulgar, revelar, compartir, publicar o hacer uso no autorizado de cualquier tipo de **información confidencial** a la que se tenga acceso por razón del cargo o la relación contractual. Esta información incluye, de manera enunciativa más no limitativa, los **secretos comerciales**, los **métodos de fabricación**, las **fórmulas, estrategias de mercado**, las **bases de datos** de clientes y proveedores, y especialmente la **información personal, sensible y privada de empleados y personal adscrito** a la empresa.

   La protección de estos activos inmateriales es crucial, pues su divulgación puede generar una **ventaja competitiva indebida** para terceros, causar **perjuicios económicos** significativos a la compañía, y violar el derecho fundamental a la **privacidad** de las personas. El incumplimiento de esta obligación constituye una **falta grave** con serias repercusiones. Según el **Código Sustantivo del Trabajo (CST) de Colombia**, la violación de los secretos técnicos, comerciales o de la reserva de asuntos de la empresa puede ser causal para la **terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa** por parte del empleador (Art. 62, Numeral 6), sin perjuicio de las acciones legales adicionales. Adicionalmente, el responsable se expone a **consecuencias civiles** por los daños y perjuicios causados a la empresa, y a **acciones penales** bajo el Código Penal colombiano por delitos como la revelación de secreto industrial o la violación de datos personales, pudiendo acarrear **multas y penas privativas de la libertad**. La confidencialidad es un deber que perdura incluso después de finalizada la relación laboral.

K. Se prohíbe el uso del celular personal para fines no laborales durante la jornada. Se **prohíbe rigurosamente el uso del teléfono celular personal** o de cualquier dispositivo electrónico móvil para fines no laborales durante la jornada de trabajo. Esta directriz es fundamental y obedece a dos pilares esenciales: la **seguridad y la productividad**.

   En primer lugar, la manipulación de dispositivos personales para revisar redes sociales, enviar mensajes o realizar llamadas personales, representa una **distracción crítica** que desvía la atención del empleado de sus tareas, lo que incrementa exponencialmente el **riesgo de**

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

accidentes laborales, especialmente en áreas que involucren maquinaria, vehículos, trabajo en alturas, o manipulación de materiales peligrosos. La falta de concentración, incluso por un instante, puede tener consecuencias catastróficas.

En segundo lugar, el uso no productivo del celular afecta directamente el **desempeño y la eficiencia**, disminuyendo el volumen y la calidad del trabajo realizado, y violando el compromiso contractual de dedicar la jornada laboral exclusivamente a las funciones encomendadas. Por consiguiente, se espera que el personal mantenga estos dispositivos guardados y silenciados, reservando su uso para situaciones estrictamente necesarias o para los tiempos de descanso establecidos, garantizando así un entorno laboral enfocado, seguro y libre de distracciones perjudiciales.

L. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar el personal de seguridad privada y/o escoltas.

M. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.

N. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.

O. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.

P. Usar los útiles o herramientas suministrados por la empresa en objetos distintos del trabajo contratado.

Q. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o cualquier otra dependencia de trabajo.

R. Negarse a firmar las copias de las cartas que por observaciones relacionadas con el desarrollo del trabajo le sean dirigidas. La firma de la copia sólo indica que el trabajador recibió la comunicación y no la aceptación de su contenido.

S. Incumplir las obligaciones legales, convencionales, contractuales o reglamentarias sin razones válidas.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

T. Usar las redes corporativas, los sistemas telemáticos, los equipos, medios informáticos y el correo electrónico que la empresa pone a su disposición para fines personales o en forma diferente a ubicar información sobre las labores propias de su empleo

U. Realizar a favor de personas diferentes a la empresa cualquier labor dentro del lugar o en horas de trabajo, o ejecutar fuera de dichas labores otras que afecten su capacidad de trabajo.

V. Dejar de marcar su huella o tarjeta de control de ingreso y salida, timbrar la de otro trabajador, sustituir a éste en cualquier forma irregular y sin autorización previa.

W. Omitir la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado.

X. El retardo en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente.

Y. Dañar o maltratar los materiales, equipos, útiles, herramientas o materias primas.

Z. Todo acto de indisciplina, mala fe, o discusiones durante la jornada de trabajo.

AA. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo

BB. Se prohíben riñas, agresiones verbales o físicas dentro de la empresa o durante actividades laborales. Se establece una **tolerancia cero** frente a las **riñas, las agresiones verbales o las agresiones físicas** dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de cualquier actividad vinculada a las funciones laborales, independientemente de si ocurren dentro o fuera de la jornada habitual.

Esta prohibición es un pilar fundamental para garantizar un **ambiente de trabajo seguro, respetuoso y profesional**. Las **agresiones verbales** incluyen insultos, calumnias, difamación, amenazas, lenguaje vulgar o cualquier manifestación que menoscabe la dignidad o cause intimidación a un compañero, superior, subordinado o tercero relacionado con la empresa. Las **riñas y agresiones físicas**

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

constituyen una violación directa a la integridad personal y ponen en riesgo la seguridad de todos los presentes. Estos actos de violencia son incompatibles con los valores de la organización y con la sana convivencia, y son considerados como **faltas gravísimas**.

La participación, provocación o instigación en cualquiera de estas conductas llevará a la imposición de las **sanciones disciplinarias más severas**, incluyendo la terminación inmediata del contrato de trabajo con justa causa, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que se deriven de dichos actos. La empresa se compromete a investigar diligentemente cualquier reporte de agresión para mantener la paz laboral.

Parágrafo 1. Obligaciones especiales del aprendiz

Además de las obligaciones que la ley laboral establece para todo el personal, el aprendiz tiene las siguientes:

A. Concurrir asidua y puntualmente tanto a los cursos como a su trabajo, comportándose con diligencia y aplicación y sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes y reglamentos tanto del SENA como de la empresa.
B. Procurar el mayor rendimiento en sus estudios.
C. Cumplir con el plan de formación definido por la entidad educativa y la empresa, desarrollando con responsabilidad las actividades asignadas, tanto en etapa lectiva, productiva, como en la formación dual.
D. Observar buena conducta, respeto y cortesía con sus relaciones con el resto de personal, superiores, clientes y demás personas con las que tenga contacto en el desarrollo de sus funciones y formación.
E. No exceder los límites de sus funciones o responsabilidades, absteniéndose de realizar actividades ajenas al proceso formativo o a su perfil profesional, salvo autorización expresa del empleador y en los términos permitidos por la ley.
F. Informar de inmediato cualquier situación que impida el normal desarrollo de su proceso de aprendizaje, como ausencias, problemas de salud o dificultades personales.
G. Respetar las normas de bioseguridad, seguridad y salud en el trabajo, así como las políticas internas de la Empresa.
H. Abstenerse de realizar cualquier acto de discriminación directa o indirecta hacia mujeres y personas con identidades de género diversas ya sea por su orientación sexual, nombre identitario u otros aspectos personales que no guarden relación con el ejercicio de sus funciones laborales.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

I. Respetar la diversidad en el lugar de trabajo, absteniéndose de realizar manifestaciones de racismo, xenofobia o discriminación por razones de ideología política, credo religioso, origen étnico, identidad de género o cualquier otro aspecto de la vida personal del personal vinculado a la empresa.
J. Abstenerse de inducir, promover o participar en prácticas discriminatorias hacia personas que se identifiquen con géneros no binarios, diversas orientaciones sexuales u otras expresiones de identidad, garantizando un ambiente laboral inclusivo y respetuoso.
K. Abstenerse de realizar actos de discriminación o maltrato hacia personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género, protegiendo sus derechos laborales y personales dentro del entorno de trabajo.
L. Respetar el ejercicio libre de la libertad religiosa y política de todos los que comparten en el lugar de trabajo siempre que su manifestación no interfiera con el normal desarrollo de sus funciones dentro de la empresa.
M. Abstenerse de emitir comentarios, realizar actos o ejercer presiones que vulneren el derecho a la igualdad, la dignidad y el respeto por las diferencias individuales de las personas que comparten en el lugar de trabajo.

Artículo 102. Definición y Tipificación de la Causa Fortuita

Se entiende por **Fuerza Mayor** o **Caso Fortuito** todo suceso inevitable, irresistible e imprevisto que, por ser ajeno a la voluntad del empleador, impide temporal o definitivamente la ejecución del contrato de trabajo.

Parágrafo 1. Ejemplos de Causa Fortuita

Se consideran ejemplos de eventos tipificados como Fuerza Mayor o Caso Fortuito, sin ser una lista taxativa, aquellos que impidan de manera total o parcial la operación de la empresa, tales como:

1. **Desastres Naturales:** Terremotos, inundaciones, avalanchas o deslizamientos que inhabiliten la infraestructura productiva.
2. **Incendio o Explosión:** Destrucción parcial o total de la planta o las instalaciones esenciales.
3. **Actos de Terceros:** Acciones terroristas, actos de guerra o bloqueos que impidan la producción y la comercialización.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Artículo 103. Procedimiento Legal Ante la Causa Fortuita

Ante la ocurrencia de un evento de Fuerza Mayor o Caso Fortuito que afecte la operación, la empresa deberá seguir rigurosamente el siguiente protocolo legal, siendo la regla general la **suspensión** de los contratos.

Parágrafo 1. Etapa de Suspensión Temporal (CST Artículo 51)

Si el evento impide la operación **temporalmente** (es decir, la empresa puede reanudar actividades en un plazo razonable):

A. **Obligación Inmediata:** La empresa deberá informar de manera inmediata al Ministerio del Trabajo sobre la suspensión de los contratos, detallando la causa y el alcance del daño. Esta causal no requiere autorización previa del Ministerio, pero sí su validación posterior.

B. **Efectos en el Contrato:** Se suspende la obligación del trabajador de prestar el servicio y la obligación del empleador de pagar el salario u honorarios por el tiempo que dure el impedimento.

C. **Seguridad Social:** La empresa deberá mantener y pagar los aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensión de los empleados durante todo el período de suspensión.

Parágrafo 2. Etapa de Terminación Masiva (CST Artículo 67 y 61)

Si el evento de Fuerza Mayor causa una destrucción total o una afectación estructural que impide la continuidad definitiva de la empresa, y se hace necesario un despido masivo (terminación de múltiples contratos):

A. **Prohibición de Despido Unilateral:** La empresa **no puede** despedir masivamente a los empleados unilateralmente bajo la figura de justa causa por Fuerza Mayor.
B. **Requisito de Autorización Previa:** El empleador **DEBE** solicitar y obtener **autorización previa** y expresa del **Ministerio del Trabajo** para realizar cualquier despido colectivo.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Parágrafo 3. Deber de Diligencia

Antes de optar por la terminación masiva, el empleador deberá agotar todas las alternativas a su alcance para salvaguardar el empleo, tales como: vacaciones colectivas o anticipadas, licencias remuneradas, o reubicación de personal en otras áreas o sedes de la compañía (si aplica).

CAPÍTULO XX CONFIDENCIALIDAD Y PROPIEDAD INTELECTUAL

Artículo 104.

Se establece para **todo trabajador y contratista externo** una obligación ineludible de **mantener la más estricta confidencialidad** y reserva sobre la totalidad de la información sensible y propietaria de la empresa.

Esta obligación es fundamental para proteger la ventaja competitiva y los activos intelectuales de la organización. La confidencialidad abarca, sin limitarse a ellos, los **procesos internos y operativos**, los **métodos de fabricación o producción**, las **fórmulas técnicas**, las **bases de datos** de clientes, proveedores y prospectos, los **diseños** y la propiedad intelectual en desarrollo, las **estrategias comerciales, financieras y de mercadeo**, así como cualquier otra información técnica, financiera o legal no pública. La divulgación o uso no autorizado de cualquiera de estos elementos está terminantemente prohibida y acarrea serias consecuencias legales. Conforme al **Código Sustantivo del Trabajo (CST) de Colombia**, la violación o revelación de **secretos técnicos, comerciales o de reserva** de asuntos de la empresa por parte del trabajador es considerada una **justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo** (Art. 62, Numeral 6), sin que haya lugar al pago de indemnización.

Adicionalmente, el infractor se expone a **consecuencias penales** bajo el Código Penal colombiano, donde la **revelación de secreto industrial** o la **violación de datos personales** son delitos tipificados, que pueden resultar en **multas considerables e incluso penas de prisión**, sin perjuicio de las **acciones civiles** que la empresa inicie para obtener la reparación total por los daños y perjuicios económicos y reputacionales derivados de la infracción. Este deber de reserva se extiende y mantiene vigente incluso después de la finalización del vínculo contractual o laboral.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

La información relativa a nuestros **clientes, proveedores y socios comerciales** no es meramente un conjunto de datos, sino que constituye un **activo estratégico fundamental** que califica como **secreto empresarial**. Por su valor económico intrínseco, al no ser conocida públicamente y ser objeto de medidas razonables de protección, esta información está protegida legalmente en Colombia.

Específicamente, la **Ley 256 de 1996** (sobre Competencia Desleal) prohíbe de manera expresa la divulgación o explotación de secretos empresariales que hayan sido adquiridos de forma ilegítima, estableciendo sanciones y medidas cautelares para quienes cometan actos de **violación de secretos**. Adicionalmente, el ordenamiento legal extiende la protección a través del **Código Penal Colombiano**, que tipifica como delito la **revelación de secreto industrial o empresarial**, sancionando a quienes, sin justa causa, revelen o utilicen indebidamente esta información a la que hayan tenido acceso en virtud de sus funciones.

Por lo tanto, cualquier empleado o contratista que divulgue las listas, condiciones comerciales, términos de negociación o detalles contractuales de clientes, proveedores o socios, no sólo incurrirá en una falta grave interna, sino que será objeto de las **acciones civiles y penales** correspondientes por atentar gravemente contra la propiedad intelectual y los intereses económicos de la compañía. Está prohibido divulgar, copiar o utilizar dicha información para beneficio propio o de terceros.

CAPÍTULO XXI ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 105.

La Empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o en el contrato individual.

Artículo 106.

Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos de la Empresa y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en los artículos 71, 78 y 83 del presente reglamento.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Artículo 107.

Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

1. Leves.
2. Graves.

Parágrafo 1.

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

A. El grado de culpabilidad
B. La afectación del servicio
C. El nivel jerárquico del infractor
D. La trascendencia de la falta
E. El perjuicio ocasionado a la empresa
F. La reiteración de la conducta
G. Los motivos determinantes de la conducta
H. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

Comercializadora prodecon SAS NIT. 901.453.251-4

Artículo 108.

Sin perjuicio de lo dispuesto por la empresa y en las demás normas del presente Reglamento, se consideran parte de faltas graves:

A. La reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo.
B. No informar oportunamente a la empresa sobre cualquier situación que pueda producir graves perjuicios a la Empresa.
C. El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
D. El reiterado incumplimiento de la jornada de trabajo sin justa causa o sin permiso de la empresa.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

E. No entregar al término de cada jornada los valores recaudados y con destino a la empresa.
F. No atender al personal de la empresa, y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta la empresa.
G. Sustraer del establecimiento o camiones los útiles de trabajo, las materias primas, productos elaborados, o dinero sin permiso de la empresa.
H. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
I. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
J. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
K. El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los equipos y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail) asignado por la empresa.
L. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la empresa.
M. La sistemática omisión de la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado.
N. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.
O. Toda falta, falla, incumplimiento, inobservancia de las instrucciones, daños a materiales, desperdicios de estos, maltrato de equipos, útiles, herramientas, materias primas, discusiones, indisciplina, actos de mala fe, cuando causen perjuicio de consideración a la Empresa a los compañeros.

Artículo 109.

Clases de sanciones. El trabajador está sometido a las siguientes sanciones:

A. Amonestación escrita o llamado de atención para las faltas leves.
B. Multa, para las faltas leves.
C. Suspensión, para las faltas leves y graves.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

La amonestación escrita se anotará en la correspondiente hoja de vida.

La multa por falta leve no podrá ser inferior al valor de la décima parte del salario diario básico, ni exceder de la quinta parte del salario diario y únicamente se impondrá por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente.

La suspensión por faltas leves, por la primera vez, no será inferior a un día ni superior a ocho días. Cuando se trate de reiteración de la falta, la suspensión se podrá incrementar hasta el doble, sin superar los dos meses.

La suspensión por falta grave no será inferior a ocho días ni superior a dos meses. La Empresa podrá escoger entre la aplicación de esta sanción o lo establecido en el capítulo XXI del presente reglamento.

La Empresa escogerá y tasará la sanción aplicable de acuerdo con la gravedad o levedad de la falta, de conformidad con los criterios de conveniencia y oportunidad de estas.

Comercializadora prodecon SAS NIT. 901.453.251-4

Artículo 110.

La imposición de una multa 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 de la Empresa que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Artículo 111.

La Empresa no podrá aplicar sanciones distintas a las indicadas en este Reglamento, pero, a juicio del empleador o de quien haga sus veces, se podrá prescindir o cambiar la sanción por amonestaciones, llamados de atención, observaciones sobre la forma de realizar el trabajo, etc., por escrito o verbalmente.

CAPÍTULO XXII JUSTAS CAUSAS DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 112. Causales de terminación de contrato

Constituyen faltas graves, que facultan al empleador a dar por terminado el contrato de trabajo las siguientes:

A. Cualquier violación de las obligaciones contractuales o reglamentarias, .
B. La falta total del personal contratado a sus labores durante la jornada laboral o el turno que le corresponda sin excusa suficiente, .
C. La falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en parte del turno correspondiente, sin excusa suficiente.
D. El retraso en la hora de entrada al trabajo hasta por diez minutos, de forma reiterada sustentada en más de dos (2) llamadas de atención escrita.
E. La presentación de documentos con información falsa, irregular y/o que no corresponda a la verdad para sustentar el retardo y/o ausencia al trabajo para sí.
F. Engañar a la empresa con respecto al objetivo del retiro de cesantías, los permisos remunerados, auxilios monetarios, préstamos y cualquier otro aspecto de la relación laboral.
G. Permanecer en las instalaciones de la empresa fuera de la jornada laboral sin autorización previa del superior, cuando afecte la seguridad, el orden o la operación de la empresa, constituye falta grave y podrá ser sancionada, incluso con terminación del contrato, conforme a la gravedad del hecho y previo debido proceso disciplinario.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

H. No atender, sin causa justificada, las órdenes legítimas, razonables y relacionadas con sus funciones impartidas por la gerencia, directivos, supervisores o jefes inmediatos, siempre que dichas órdenes se encuentren dentro del marco legal, del contrato de trabajo, del reglamento interno y de la jornada laboral establecida.

I. Incurrir en actos de violencia física o verbal, riñas, agresiones, insultos o cualquier comportamiento hostil en contra de compañeros de trabajo, superiores, subalternos, clientes, contratistas o cualquier persona relacionada con la empresa, cuando tales conductas afecten la convivencia laboral, el orden interno, la seguridad o el normal funcionamiento de las actividades, así ocurran dentro o fuera del lugar de trabajo.

J. El presentarse al trabajo habiendo ingerido licor, o sustancias estupefacientes o psicotrópicas o el hacerlo dentro del desarrollo de sus labores, teniendo en cuenta que en todos los cargos de la empresa se encuentra demostrada la incidencia negativa de su consumo en las funciones, o en el lugar de trabajo.

K. Interferir, distraer, manipular, o estorbar deliberadamente el trabajo de un compañero o de terceros de forma tal que se ponga en peligro inmediato y grave la seguridad de las personas, la integridad de las instalaciones o la operación, incluyendo, pero sin limitarse a, acciones que puedan causar:

Accidentes Laborales Graves o Mortales: Causar una lesión grave, mutilación o la muerte de un compañero o tercero.

Riesgos catastróficos: Provocar o facilitar un incendio, explosión, colapso estructural o liberación de sustancias peligrosas.

Manipulación de Controles Críticos: Retirar, bloquear o sabotear elementos vitales de seguridad como **guardas de maquinaria, sistemas de ventilación, alarmas de emergencia o controles LOTO** (Bloqueo y Etiquetado), afectando directamente la prevención de riesgos de **aplastamiento, atrapamiento** o exposición a químicos.

L. Realizar juegos de manos, apuestas o cualquier actividad de azar dentro de las instalaciones de la empresa, por constituir una conducta inapropiada que afecta el orden, la disciplina y la seguridad en el lugar de trabajo.

M. Ejercer de manera reiterada conductas o influencias que generen división, conflicto o perturbación en el ambiente laboral, afectando la convivencia, la armonía entre los trabajadores o el normal desarrollo de las actividades de la empresa

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

N. Divulgar, difundir o hacer circular información falsa, inexacta o no verificada que pueda causar perjuicio a la empresa, a sus directivos, trabajadores, contratistas o a cualquier persona que preste servicios a la organización, independientemente de su modalidad de contratación.
O. Disminuir de manera deliberada e injustificada el rendimiento laboral, así como suspender labores, promover o incitar la suspensión intempestiva del trabajo o participar en estas, sin autorización legal o contractual, afectando el normal desarrollo de las actividades de la empresa.
P. El uso indebido, no autorizado o para fines personales de las herramientas, equipos, materiales, recursos o bienes suministrados por el empleador, así como la operación de máquinas o equipos no asignados a sus funciones, constituye incumplimiento grave de las obligaciones laborales y podrá ser causal de terminación del contrato con justa causa.
Q. Cualquier daño causado intencionalmente en las instalaciones, obras, maquinaria, mercancía, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas.
R. No hacer uso de los Elementos de Protección Personal suministrados por la empresa.
S. La omisión injustificada de registrar la entrada y salida en los sistemas de control de jornada establecidos por la empresa, de manera reiterada o que afecte los procesos operativos o disciplinarios, constituirá falta grave sancionable, incluida la terminación del contrato con justa causa, conforme al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.
T. El sustraer de la empresa, cualquier elemento, herramienta, equipo tecnológico, mobiliario, documentos, dotaciones, recursos propiedad de esta, sin el consentimiento del jefe inmediato.
U. Incumplir de manera reiterada o injustificada las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo relacionadas con el uso del vestuario obligatorio, cuando dicho incumplimiento ponga en riesgo la seguridad propia, la de terceros o la operación, de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo y las disposiciones legales aplicables.
V. El incumplimiento grave y reiterado del Código de Vestimenta o la Política de Uniforme y Presentación Personal de la empresa, si el cargo requiere una interacción constante y directa con clientes externos, donde la imagen es un requisito esencial de la labor, Afectando negativamente la imagen y reputación de la empresa ante terceros de manera demostrable, dolosa y significativa.
W. Incitar, promover o participar en la declaración o mantenimiento de huelgas, paros o suspensiones colectivas de labores que sean ilícitas o contrarias a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y la legislación vigente.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

X. El retiro del trabajador del lugar de trabajo antes de la finalización de la jornada laboral, sin justa causa debidamente comprobada o sin autorización previa del superior inmediato, constituirá una falta grave susceptible de sanción disciplinaria y, de acuerdo con la gravedad y reiteración, podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, conforme a lo previsto en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo

Y. El uso inadecuado, descuidado o negligente de los materiales de papelería, herramientas, insumos y demás recursos suministrados por la empresa para el ejercicio de las funciones, así como la omisión en informar oportunamente cualquier pérdida, daño o irregularidad que pueda afectar tales recursos. Esta conducta constituye incumplimiento de las obligaciones del trabajador previstas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y podrá ser sancionada disciplinariamente, incluyendo la terminación del contrato con justa causa cuando se demuestre gravedad, dolo o reiteración.

Z. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas para terceros sin autorización previa y expresa del empleador, cuando dicha actividad pueda afectar el desempeño de sus funciones, la disponibilidad requerida para su cargo o implique competencia desleal o conflicto de intereses, conforme al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

AA. Incumplir, sin justificación, las instrucciones obligatorias relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo, incluidas las órdenes de asistir a valoración médica cuando ello sea necesario para proteger la salud del trabajador o la de terceros, o cuando sea requerido por el empleador, la ARL o el médico ocupacional. Esta omisión, al poner en riesgo la integridad propia o ajena, constituirá incumplimiento grave de las obligaciones contractuales y podrá dar lugar a la terminación del contrato con justa causa.

BB. El incumplimiento injustificado de los protocolos internos de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando dicho incumplimiento impida el correcto desempeño de sus funciones, genere riesgos para su propia integridad o la de terceros, o afecte el normal desarrollo de las actividades laborales, aun por primera vez.

CC. Utilizar el nombre, la razón social, la reputación o cualquier signo distintivo de la empresa para obtener beneficios personales, o para terceros, sin autorización previa y expresa del empleador, afectando o pudiendo afectar la confianza, la buena fe contractual, la imagen institucional o los intereses económicos de la empresa.

DD. La instalación, desinstalación, manipulación, copia, alteración o cualquier tratamiento no autorizado de software, aplicaciones, programas, licencias, bases de datos o información contenida en los equipos, sistemas o plataformas tecnológicas de la compañía. Esta conducta se entiende como una infracción a las políticas internas de seguridad informática y al deber de confidencialidad del trabajador.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

EE. La modificación, alteración, manipulación o realización de cualquier cambio no autorizado en la configuración de software, sistemas operativos, conexiones de red, accesos remotos, perfiles de usuario o cualquier otro componente tecnológico instalado en los equipos de la compañía. Esta conducta podrá considerarse una vulneración grave a la integridad y seguridad de la infraestructura tecnológica empresarial.

FF. La modificación, alteración, manipulación, intervención o cualquier cambio no autorizado en el hardware, componentes físicos o dispositivos integrados en los equipos, herramientas o infraestructura tecnológica de la compañía. Esta conducta implica un incumplimiento grave del deber de cuidado sobre los bienes suministrados para el desempeño de sus funciones.

GG. El uso, aprovechamiento, préstamo, retiro o destinación de bienes, equipos, herramientas, insumos o recursos de propiedad de la compañía sin contar con autorización expresa y sin que dichos elementos sean necesarios para el ejercicio de las funciones propias del cargo. Esta conducta constituye uso indebido de bienes corporativos y afecta la confianza depositada por el empleador.

HH. Incumplimiento en la entrega de reportes o informes, El no presentar en forma completa, veraz y oportuna los reportes, informes, documentos o novedades laborales que le sean requeridos por su jefe inmediato o por la gerencia, afectando el normal desarrollo de las actividades de la empresa.

II. Incumplimiento de las labores asignadas, el incumplir, omitir o ejecutar de manera deficiente las labores asignadas o programadas, generando retrasos, afectación en la operación o la prestación de un servicio deficiente a los clientes internos o externos.

JJ. Realización de actividades laborales ajenas durante la jornada, La realización de trabajos, encargos o actividades remuneradas o no remuneradas, de carácter independiente o personal, dentro de la jornada laboral o utilizando recursos de la empresa, sin autorización previa y expresa.

KK. Atención de asuntos personales en horario o instalaciones de la empresa, Atender, gestionar o realizar asuntos de índole personal dentro de la jornada laboral o dentro de las instalaciones de la empresa, sin autorización, cuando ello afecte directa o indirectamente el cumplimiento de las funciones.

LL. Uso indebido de la dotación y elementos entregados por la empresa, el uso indebido, inadecuado o no autorizado de la dotación, uniformes, herramientas o elementos entregados por la empresa, así como el utilizarlos fuera del ámbito laboral en lugares o contextos que puedan afectar la imagen, reputación o buen nombre de la compañía.

MM. Conductas que afectan la disciplina y el normal desarrollo de la labor, Hablar de temas no laborales de manera excesiva en el lugar de trabajo, utilizar teléfonos celulares u otros dispositivos de comunicación de forma continua o injustificada durante la jornada, o

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

reproducir música o sonidos a un volumen o en condiciones que interfieran con las labores propias o con el normal funcionamiento de otras áreas.

NN. Incumplimiento de las obligaciones relacionadas con la higiene, el orden y la correcta disposición de residuos, Constituye causal disciplinaria y podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo el hecho de abstenerse, negarse o incumplir de manera reiterada las obligaciones de mantener las áreas de trabajo en condiciones adecuadas de higiene y orden, así como no realizar la correcta disposición de los desechos sólidos conforme a los procedimientos establecidos por la empresa, afectando la seguridad, salubridad y operación del lugar de trabajo.

OO. Inasistencia injustificada a reuniones, charlas, eventos o capacitaciones obligatorias relacionadas con sus funciones o con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), Será causal disciplinaria y podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo la ausencia injustificada, reiterada o negligente a reuniones, capacitaciones, eventos o charlas convocadas por la empresa y que estén directamente relacionadas con el desempeño de sus funciones, con procesos internos o con temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando ello afecte el normal desarrollo de las actividades, el cumplimiento de obligaciones legales o comprometa la seguridad propia o de terceros.

PP. La falta reiterada y demostrada de aseo, cuidado y mantenimiento de la dotación o uniformes suministrados por la empresa, en contravención de las políticas de la empresa y que generen un impacto negativo en las condiciones de trabajo, la seguridad o la imagen corporativa. Se considerará conducta reiterada aquella que se produzca por tercera (3) vez dentro de un periodo de un año, después de haber recibido el trabajador los llamados de atención previos por las dos primeras (2) faltas.

Compromete la Higiene o la Seguridad: Si la dotación está impregnada con sustancias peligrosas, restos de cemento seco, químicos o materiales contaminantes, poniendo en riesgo la salud del trabajador o la integridad del producto (riesgo de contaminación cruzada).

Afecta la Imagen Corporativa (en cargos con atención al público): Si la labor del empleado requiere contacto directo con clientes, proveedores o entidades de control, y su presentación por falta de aseo en la dotación compromete la imagen y reputación de la empresa de manera comprobada.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

QQ. Extraer información de la empresa(clientes, productos, estrategias, fórmulas.) para ser utilizada en provecho personal o de la competencia.

RR. El incumplimiento grave y demostrado del deber funcional de respuesta, aplicable a los cargos que por su naturaleza (ej., coordinación logística, servicio al cliente, gestión de emergencias o supervisión crítica) exijan la comunicación inmediata, y que se configura por:

Omisión Demostrada: La falta de revisión y/o respuesta a los medios de comunicación oficiales y autorizados por la empresa (**correo electrónico institucional y/o plataforma de comunicación interna**) por un periodo superior a **un (1) día hábil** continuo, siempre que el mensaje o comunicación requiera una acción o decisión urgente.

Consecuencia Grave: Que dicha omisión cause un **perjuicio grave** y demostrable a la operación, la seguridad, la relación comercial con clientes o proveedores, o un daño económico significativo a la empresa.

Excepción: Esta causal no aplicará cuando el trabajador se encuentre en uso de vacaciones, incapacidad médica, permiso autorizado, o cuando medie una circunstancia comprobada de fuerza mayor o caso fortuito que impida el acceso a dichos medios, respetando siempre el derecho a la **desconexión laboral** fuera de la jornada de trabajo.

SS. Solicitar, aceptar o exigir favores, dádivas, privilegios o cualquier tipo de beneficio personal de clientes, proveedores o terceros relacionados con la empresa; así como establecer con ellos relaciones comerciales, económicas o de cualquier otra índole que no correspondan exclusivamente al ámbito laboral autorizado por la compañía.

TT. Ejecutar dentro o fuera de las instalaciones de la empresa conductas impropias, inapropiadas o contrarias a la ética profesional que afecten, menoscaben o pongan en riesgo la imagen, reputación o relaciones comerciales de la empresa frente a clientes, proveedores o terceros.

UU. Omitir el deber de guardar, registrar y conservar en los equipos, sistemas, plataformas o archivos designados por la empresa toda la información, documentos, avances, reportes o cualquier tipo de material producido en el desarrollo de sus funciones o relacionado con clientes y/o proveedores, impidiendo con ello la adecuada gestión, trazabilidad o control de la información institucional.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

VV. Suministrar a terceros o a la competencia, información relacionada con bases de datos, convenios, información financiera o cualquier otro contenido reservado que, por su naturaleza, pueda comprometer la seguridad, competitividad o reputación de la empresa.

WW. El tratamiento inadecuado, negligente o no autorizado de los datos personales a los que tenga acceso en razón de sus funciones, incluyendo la omisión de reportar oportunamente a su jefe inmediato cualquier incidente, pérdida, filtración o riesgo que afecte dicha información; el incumplimiento de las cláusulas de Hábeas Data contenidas en el contrato laboral, así como el desconocimiento de la Política de Tratamiento de Información y demás políticas, protocolos y normativa interna y legal aplicable en materia de protección de datos personales.

XX. Privar de la libertad a una o varias personas y condicionar la vida, la seguridad y la libertad de esta o éstas a la satisfacción de cualquier tipo de exigencias.

YY. Realizar cualquier acto y/o conducta de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifiesten por relaciones de poder de orden vertical, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona, .

ZZ. Incumplir las políticas, protocolos internos o procedimientos establecidos por la empresa, especialmente aquellos relacionados con la prevención, atención y manejo de situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral.

AAA. Divulgar, compartir o entregar a terceros, sin autorización previa del superior jerárquico o del titular de la información, números telefónicos o datos de contacto pertenecientes a Administrativos, empleados, contratistas, clientes o proveedores de la empresa.

BBB. Establecer, facilitar o permitir comunicación o interacción entre terceros, clientes o proveedores mediante canales, plataformas o medios de comunicación no autorizados por la empresa, vulnerando los procedimientos internos establecidos.

CCC. El incumplimiento al deber de lealtad y la violación a la confidencialidad que se manifieste a través de cualquier medio digital (redes sociales, blogs, foros, plataformas públicas o privadas) el ataque a la Reputación, Intereses y el Buen Nombre al Publicar, compartir o difundir información falsa, malintencionada, injuriosa o calumniosa que atente de manera demostrable y significativa contra el buen nombre, la reputación comercial, el crédito o la imagen institucional de la empresa, personal, directivos, clientes o proveedores.

DDD. Realizar cualquier acto de discriminación directa o indirecta hacia mujeres y personas con identidades de género diversas, ya sea por su orientación sexual, nombre identitario u otros aspectos personales que no guarden relación con el ejercicio de sus funciones laborales.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

EEE. Irrespetar la diversidad en el lugar de trabajo y/o realizar manifestaciones de racismo, xenofobia o discriminación por razones de ideología política, credo religioso, origen étnico, identidad de género o cualquier otro aspecto de la vida personal de quienes compartes en el entorno laboral.

FFF. Inducir, promover o participar en prácticas discriminatorias hacia personas que se identifiquen con géneros no binarios, diversas orientaciones sexuales u otras expresiones de identidad.

GGG. Realizar actos de discriminación o maltrato hacia personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género, protegiendo sus derechos laborales y personales dentro del entorno de trabajo.

HHH. Realizar comentarios y/o ejecutar actos y/o ejercer presiones que vulneren el derecho a la igualdad, la dignidad y el respeto por las diferencias individuales de quienes comparten en el entorno laboral.

Parágrafo 1.

Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales ni en medidas lesivas a la dignidad del personal de la empresa.

Parágrafo 2.

Conforme a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo (CST), la empresa se compromete a notificar por escrito al empleado su decisión de no prorrogar el contrato de trabajo a término fijo, con una antelación no inferior a treinta (30) días calendario a la fecha de vencimiento pactada. El estricto cumplimiento de este preaviso es obligatorio para que la terminación del contrato sea efectiva en la fecha acordada. En caso de que la empresa omita la entrega de este aviso o lo entregue fuera del término legal, el contrato se entenderá automáticamente prorrogado por un periodo igual al inicialmente pactado o al que se encuentre en ejecución, según corresponda.

Artículo 113. Por parte del trabajador

A. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones del trabajo.
B. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas c contra el trabajador por el empleador o contra los miembros de la familia de aquél, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador, con el consentimiento o tolerancia de este. el consentimiento o la tolerancia de éste.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

C. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
D. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
E. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la presentación del servicio.
F. El incumplimiento sistemático, sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
G. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos a aquel para el cual lo contrató.
H. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Parágrafo 1.

La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Comercializadora prodecon SAS NIT. 901.453.251-4

Artículo 114.

Para dar aplicación deficiente rendimiento, el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

A. Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.
B. Si hechos los anteriores requerimientos, el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo del rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes.
C. Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes a la presentación de los descargos y procederá a la terminación del contrato con previo aviso de quince (15) días

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Artículo 115.

En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá pagar al segundo, por concepto de indemnización, tantos días de trabajo cuantos señala el artículo 28 de la ley 789 de 2002

CAPÍTULO XXIII PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMA DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 116.

Los trabajadores que tengan personal a cargo deberán informar a la Dirección de Recursos Humanos sobre los hechos constitutivos de faltas y aportar las pruebas que soporten los mismos para efectos que allí se adelante el procedimiento de que trata el presente título.

Cuando la Empresa tenga conocimiento de la ocurrencia de una falta disciplinaria, la Dirección de Recursos Humanos le notificará al trabajador por escrito, para que pueda presentar sus descargos.

La Empresa garantizará el derecho de defensa del trabajador inculpado, quien podrá solicitar ser asistido por dos representantes del sindicato al que pertenezca, si fuere el caso. Teniendo en cuenta que en la Empresa no existe sindicato, la Empresa cumple su obligación oyendo a dos (2) de sus compañeros de trabajo, si el trabajador así lo exigiere.

Agotado el procedimiento anterior, en el evento que los argumentos y descargos del trabajador no sean de recibo, la Empresa procederá a imponer la sanción

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Parágrafo 1.

En el evento que el trabajador reciba comunicaciones por llamadas de atención u observaciones relacionadas con el trabajo, una vez firmada la copia de la carta, tendrá derecho a presentar sus descargos en forma verbal o escrita, dentro de los tres días siguientes. Si la Empresa no recibe en plazo prudencial los descargos con relación a la misma, se presume que el trabajador está de acuerdo con el contenido

Artículo 117.

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria la empresa citará al personal involucrado a descargos. Esta persona podrá asistir solo o con dos personas del trabajo y si éste es sindicalizado en la citación se le hará saber el derecho que le asiste de presentarse a la misma con uno o dos personas que pertenezcan a la organización sindical que sean de la empresa y estos tendrán derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del personal sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.
De la diligencia de descargos se levantará un acta y la decisión tomada por la empresa y se le informará por escrito al personal imputado. Si esta persona no se presenta a la diligencia se levantará un acta dejando tal constancia. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

Este procedimiento se llevará a cabo de la siguiente manera, mismo que se rige de conformidad con las sentencias de la Corte Constitucional: C-593 de 2014: y SU-449 de 2020:

A. Se le debe enviar al personal disciplinado una CITACIÓN A DESCARGOS: En esta comunicación debe contener:

- La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario.
- La formulación escrita de los cargos imputados, conductas u omisiones en donde se pongan de presente de manera clara y precisa las faltas disciplinarias en que éste incurrió.
- Una calificación provisional de estas faltas.
- La exposición de las conductas se encuentra previamente consagradas en la ley, en el RIT y/o en el Contrato de Trabajo.
- La relación de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, que deben anexarse a la citación.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

- La manifestación al personal imputado que en la diligencia de descargos tendrá una única oportunidad de aportar todas las pruebas que tenga en su poder para defenderse.
- La indicación del término para que el personal involucrado pueda formular sus descargos, manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y presentar sus pruebas necesarias para sustentar su defensa a través de la asistencia a una Diligencia de descargos. Este tiempo no será inferior a cinco (5) días hábiles.

La citación a descargos debe realizarse dentro de los quince (15) días hábiles después del descubrimiento de la falta o de la recolección de las pruebas que sustenten el procedimiento.

B. Realización de la DILIGENCIA DE DESCARGOS. En esta etapa se hará lo siguiente:

- Se le realizarán preguntas al personal interviniente acerca de las faltas que se le pusieron de presente en la citación a descargos.
- Se le dará la oportunidad a la persona involucrada para que presente sus descargos.
- Se le dará la oportunidad a la persona involucrada para que aporte las pruebas con las cuales cuente para defenderse.
- Se le dará la oportunidad al personal implicado para que controvierta las pruebas que tiene la empresa para probar la presunta falta cometida.
- En caso de que la defensa al personal disciplinado frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se levantará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por esta persona.

La diligencia de descargos puede ser realizada por: el gerente y/o quien él delegue, el superior inmediato del personal, la persona responsable del Departamento de Talento Humano y/o quien haga sus veces, así como también por el asesor jurídico de la empresa. Este trámite debe realizarse en la fecha indicada, después de los cinco (5) días hábiles del recibo de la citación a descargos a menos que el personal implicado solicite su aplazamiento o se den circunstancias de fuerza mayor.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

C. Se comunicará al personal involucrado la decisión del proceso disciplinario.

En el evento en que la empresa, después de analizar los descargos rendidos por el personal disciplinado y las pruebas dentro del proceso disciplinario, considere la posibilidad de sancionar o despedirlo se la comunicará por escrito así:

- Si hay lugar a una sanción, ésta debe ser motivada (es decir, basándose en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa presentada por el personal imputado), siendo también congruente tanto con los hechos expuestos en la citación a descargos y los asuntos debatidos en la diligencia.
- La imposición de la sanción o despido debe ser proporcional a la falta.
- La posibilidad que el personal involucrado tiene de interponer los recursos al interior de la empresa en contra de la decisión tomada.

Tomada la decisión de sanción, se le notificará por escrito al actor del proceso dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos, en ella se informará que procede el recurso de apelación.

Parágrafo 1.

En contra de toda decisión disciplinaria procede el recurso de apelación, así:

a. Se interpondrá y se sustentará por escrito dentro de los tres (3) días siguientes a la fecha en que se hace entrega de la comunicación en la cual se notifica la sanción disciplinaria o la decisión de despido.
b. El escrito de interposición y sustentación se entrega por parte del personal involucrado ante la Dependencia de Talento Humano que impuso la sanción disciplinaria, quien lo remitirá al superior jerárquico quien lo resolverá.
c. Si el recurso no se sustenta y/o no se interpone de la forma antes mencionada ni dentro del término estipulado, se declarará desierto, es decir, el mismo no tendrá trámite alguno y se entenderá como no interpuesto.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

d. La decisión frente al recurso de apelación, la tomará gerencia y deberá resolverse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la sustentación del recurso, respuesta que le será notificada al sujeto interviniente por los diferentes medios que permite la ley y/o por otros medios de comunicación existentes en nuestro país.

Parágrafo 2.

El personal contratado con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Artículo 118.

Se constituyen como sanciones las siguientes expuestas a continuación:

A. LLAMADO DE ATENCIÓN: Consiste en comunicar de manera escrita al funcionario, la no conformidad de la empresa, con una situación dada. Debe ser aplicado en el caso de faltas que se califican como leves y archivado en la carpeta de historia laboral del trabajador hasta por la primera vez.

B. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: Consiste en separar al trabajador de sus funciones y responsabilidades durante un tiempo determinado, cuando incurra en una falta leve o grave establecida en este reglamento. Esta no puede exceder de Ocho (8) días por primera vez y por segunda vez no podrá exceder de 2 meses.

C. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: Se genera por incurrir en falta grave debidamente comprobada y consiste en la terminación de la relación laboral con el empleado de manera unilateral y definitiva, teniendo en cuenta los ítems contemplados en el código laboral colombiano como justa causa y el no cumplimiento de las obligaciones y faltas graves contempladas en este reglamento.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Parágrafo 1.

Cuando la sanción disciplinaria consista en la suspensión del trabajo, conlleva al descuento del salario correspondiente al tiempo no trabajado.

Parágrafo 2.

La empresa determinará que una falta ha sido comprobada bajo cualquiera medio de prueba legal.

CAPÍTULO XXIV MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

Artículo 119.

Definición de acoso laboral. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia de este.

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

Artículo 120.

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia y tolerancia, que promueva el trabajo en condiciones dignas, justas, armónicas y de buen ambiente entre quienes comparten vida laboral en la Empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Artículo 121.

En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

A. Mantener informados a sus trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 y sus desarrollos normativos y jurisprudenciales, a través de campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley.

   Particularmente en relación con las conductas y prácticas que constituyen acoso laboral, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y su tratamiento sancionatorio.

B. Crear espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.

C. Diseñar y aplicar mecanismos de participación de los trabajadores, a fin de:

   - Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan la vida laboral conviviente.

   - Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos, y examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

D. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciera la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Artículo 122.

Procedimiento interno. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretenden desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley.

1. La Empresa tendrá un comité integrado en forma bipartita por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”

   El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

   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 en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
   D. Formular las recomendaciones que se estimen pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
   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, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral dentro de la empresa.
   F. Atender sugerencias preventivas que formulen los inspectores de Trabajo, en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9 y el numeral 2 del artículo 9.º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimen pertinentes.
   G. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

2. Este comité se reunirá por lo menos cada dos (2) meses, designará un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente que configuran acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité.

Parágrafo 1.

Las solicitudes se recibirán a través del buzón de sugerencias y PQR que será publicado en los canales de comunicación e información destinados por la empresa para que nuestros colaboradores participen.

3. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité, en la sesión respectiva, las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario, formular las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

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

5. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2002

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

CAPÍTULO XXV RECLAMOS; PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

Artículo 123

El personal de la Empresa deberá presentar sus reclamos ante sus superiores jerárquicos en orden ascendente, de conformidad con la enumeración hecha en el artículo 73 de este Reglamento. El reclamante debe, por lo tanto, llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo.

Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, atendida su naturaleza

Comercializadora prodecon SAS NIT. 901.453.251-4

CAPÍTULO XXVI TELETRABAJO

Artículo 124.

La Empresa podrá celebrar contratos de teletrabajo con personas que desempeñen sus actividades, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y el empleador, sin requerir la presencia física del trabajador en las instalaciones de la empresa.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

Artículo 125.

Las modalidades de la ejecución del teletrabajo pueden revestir una de las siguientes formas:

A. Autónomos, son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina o un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la Empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
B. Móviles, son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la Comunicación, en dispositivos móviles.
C. Suplementarios, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en la empresa.

Artículo 126.

La Empresa reconocerá a sus teletrabajadores las prestaciones sociales y demás acreencias laborales consagradas en la legislación laboral vigente, así como los incluirá en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y demás programas preventivos que se adelanten y facilitará la participación en las actividades del comité paritario de salud ocupacionales.

Comercializadora prodecon SAS NIT. 901.453.251-4

CAPITULO XXVII PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 127.

La Empresa reconocerá a todos sus trabajadores las prestaciones consagradas en la legislación laboral vigente.

Artículo 128.

En la empresa no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA

CAPÍTULO XXVIII PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO

Artículo 129.

El presente Reglamento se publicará mediante la fijación en la cartelera corporativa, así mismo se fijarán dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos de la empresa.

Artículo 130.

Desde la fecha en que entre en vigor el presente Reglamento se considerará como único vigente para la Empresa y sus trabajadores.
En consecuencia, a partir de la misma fecha quedan sin efecto las disposiciones de los Reglamentos que antes de esa fecha haya tenido aprobados la empresa.

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

Artículo 131.

No producen ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoran las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas, o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109 del Código Sustantivo del Trabajo).

Artículo 132.

El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo.

ESTE DOCUMENTO ES DE USO EXCLUSIVO DE PRODECON SAS, QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN PREVIA