



## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

La **UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024**, legalmente constituida, identificada con NIT. No. **901.838.401-6**, con domicilio principal en el municipio de Villavicencio-Meta, en aplicación de lo dispuesto en los artículos 104 a 165 del Código Sustantivo del Trabajo, expide el presente Reglamento Interno de Trabajo, a cuyas disposiciones queda sometida tanto el empleador como sus trabajadores.

### **CAPÍTULO I**

#### **PREÁMBULO**

Este Reglamento determina las condiciones a las cuales deben sujetarse la **UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024** 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 servidores, para todas las dependencias que integran la Entidad, salvo estipulación en contrario que, en todo caso, sólo puede ser más favorable a estos últimos.

La **UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024**, impone a sus servidores el cumplimiento estricto de sus deberes, para la justa exigencia de sus derechos.

### **CAPÍTULO II**

#### **CONDICIONES DE ADMISIÓN**

**ARTICULO 1º**-Quien aspire a ser funcionario de la **UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024**, y no sea contactado directamente por la empresa, debe hacer la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar con la siguiente documentación:

La persona que aspire a desempeñar un cargo en la **UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024**, deberá participar en el proceso de selección y contratación establecido por la empresa, ajustado a las políticas y procedimientos establecidos para dicho proceso y aportar los siguientes documentos:

- a) Hoja de Vida totalmente diligenciada con lo siguiente: información personal, información de niveles de estudios académicos realizados, experiencia laboral, referencias personales y laborales, con anexo de los certificados que designe la empresa.
- b) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso.
- c) Autorización escrita del Ministerio de Protección o en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de estos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.





- d) Certificado del último empleador con quién haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- e) Certificado de idoneidad profesional si el cargo lo requiere.
- f) Certificados de antecedentes disciplinarios, fiscales y judiciales
- g) Fotocopia de diplomas y actas de grado, si es del caso.
- h) Fotocopia de la tarjeta profesional, si es del caso.
- i) Fotocopia de certificados de estudios cursados (diplomados, seminarios, congresos, entre otros).
- j) Certificación escrita de afiliación al Fondo de Pensiones, EPS a la que pertenece y Fondo de Cesantías.
- k) La empresa ordenará al aspirante los exámenes médicos de ingreso que considere relevantes para la labor que habrá de desarrollar, los cuales se llevarán a cabo por el médico delegado por la Empresa o por la Institución Prestadora de Salud correspondiente, siempre que estos no atenten contra su dignidad o intimidad, de conformidad con los profesiogramas establecidos para tal fin y podrá exigir la práctica de exámenes médicos adicionales si fuese necesario para el cargo para el cual se encuentra aspirando.
- l) Los demás que considere la Empresa para evaluar en el proceso de admisión del aspirante.

**ARTICULO 2º**-Las prestaciones sociales establecidas en el presente reglamento ya sean eventuales o causadas, son irrenunciables.

**ARTICULO 3º**-Una vez llenados los requisitos mencionados, la **UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024**, decidirá si es o no el caso de admitir a su servicio al aspirante. Si el aspirante no fuera admitido, no tendrá derecho a reclamos de naturaleza alguna ni a obtener constancia o certificado del examen médico ni exigir explicación alguna de la Empresa por la determinación.

**PARÁGRAFO 1º:** Las declaraciones hechas por el aspirante en la solicitud se consideran rendidas bajo juramento y, por consiguiente, cualquier inexactitud en ellas o cualquier alteración, modificación o falsificación en los certificados se tendrá como engaño para la celebración del contrato de trabajo, con las consecuencias inherentes de orden legal, reglamentario y contractual.

**PARÁGRAFO 2º:** El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No





003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995, Ley 1780 de 2016 y demás normas concordantes).

**PARÁGRAFO 3º:** La empresa efectuará las pruebas de idoneidad y psicotécnicas pertinentes que permitan verificar que el aspirante llena los requisitos exigidos para el cargo y efectuará la entrevista que garantice que el reúne los requisitos de personalidad y capacidad exigidos. Además, antes de recibir a alguien para trabajar, el área de Talento Humano, y/o la alta dirección de **UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024** podrá pedir referencias de los anteriores lugares de trabajo, así como verificar las calificaciones obtenidas en los semestres de estudio, al igual que la autenticidad de títulos profesionales presentados, si fuere necesario.

### **PERÍODO DE PRUEBA**

**ARTICULO 4º-**Una vez admitido al aspirante, **UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024**, podrá estipular con el periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del funcionario desde el punto de vista técnico, moral y disciplinario y para que este conozca las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art.76).

**ARTICULO 5º-**El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, num. 1º).

**ARTICULO 6º-**El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7º).

**ARTICULO 7º-**Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio de la **UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024** con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80).

### **CAPITULO III**

#### **TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**



**ARTICULO 8°**- Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la **UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024**. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales, festivos y demás días en que es legalmente obligatorio. (C. S.T. art. 6°).

## **CONTRATO DE APRENDIZAJE**

**ARTICULO 9°**—Contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario (L. 789/2002, art. 30).

**ARTICULO 10°** —Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de 14 años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo (L. 188/59, art. 2°).

**ARTICULO 11°** —El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador.
2. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
3. Obligación del empleador, y del aprendiz y derechos de éste y aquél (L. 188/59, arts. 6° y 7°).
4. El apoyo de sostenimiento mensual.
5. Firmas de los contratantes y/o de sus representantes.

**ARTICULO 12°** —Cuotas de aprendices en las empresas. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores tendrán un aprendiz.

**ARTICULO 13°**—Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.





El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. (L. 789/2002, art. 30). Dicho apoyo de sostenimiento no constituye salario. Igualmente, tampoco será salario ni ninguna clase de prestación social cualquier otro apoyo, auxilio, estipendio o retribución que durante el contrato de aprendizaje entregue la **UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024**, por mera liberalidad.

**ARTICULO 14º**—Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la ARL que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional. (L. 789/2002, art. 30).

**ARTÍCULO 15º**—El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnólogos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

**ARTÍCULO 16º**-El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos (2) años y deberá comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva, salvo los siguientes casos, en los cuales se suscribirá al otorgamiento de formación de práctica empresarial:

- a. Práctica de estudiantes universitarios: en este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas, sin que la duración llegue a superar el término máximo de dos (2) años.
- b. Prácticas de estudiantes técnicos y tecnólogos: la duración máxima de la relación de aprendizaje será de un (1) año, siempre y cuando las prácticas estén contempladas en el pénsum académico debidamente aprobado por la autoridad competente. **PARÁGRAFO:** Los alumnos de educación secundaria podrán ser sujetos del contrato de aprendizaje, siempre y cuando el pénsum académico contemple la formación profesional integral metódica y contempla en oficios u ocupaciones que requieran certificación ocupacional o actitud profesional.

**ARTICULO 17º**-Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo, **UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024** tiene las siguientes responsabilidades:



1. Facilitar todos los medios para que reciba formación profesional, metódica y completa, del arte u oficio materia del contrato.

**ARTICULO 18°**-Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo para todo funcionario, el aprendiz tiene las siguientes obligaciones:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo, con diligencia y aplicación sujetándose al régimen del aprendizaje y las órdenes de la empresa.
2. Procurar el mayor rendimiento en el estudio y en la práctica del oficio.

## **CAPÍTULO IV**

### **HORARIO DE TRABAJO**

**ARTICULO 19°**-Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que se expresan a continuación:

#### **A. PERSONAL ADMINISTRATIVO:**

**Lunes a viernes:** De 7:00 am a 5:00 pm, con intervalo de una (1) hora para almorzar de 1:00 Pm a 2:00 Pm.

**Sábados:** De 8:00 am a 1:00 Pm

#### **B. PERSONAL DE OPERACION:**

**Lunes a viernes:** De 6:00 am a 4:00 pm, con intervalo de una hora (1) para almorzar de 1:00 Pm a 2:00 Pm

**Sábados:** De 8:00 am a 1:00 Pm.

**PARÁGRAFO 1°:** Se aclara que la hora de almuerzo no hace parte de la jornada laboral.

#### **PARÁGRAFO 2°: PARA LAS EMPRESAS QUE LABORAL EL DÍA DOMINGO:**

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 179 del CST.

Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 161 del CST, el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del CST.



**PARÁGRAFO 3º:** La Empresa procederá oportunamente a realizar los ajustes dispuestos en la Ley 2101 de 2021, la cual modifica la jornada máxima laboral, a fin de que, en cumplimiento de esta norma, se aplique el calendario para la reducción progresiva de la jornada laboral allí dispuesto hasta llegar a 42 horas semanales en los plazos establecidos en la ley.

**PARÁGRAFO 4º:** Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L. 50/90, art. 21 y D.R. 1127 de 1991), sin perjuicio de la reducción gradual y/o exoneración prevista en la Ley 2101 de 2021.

**PARÁGRAFO 5º:** Estos horarios podrán cambiarse o distribuirse por el empleador entre los trabajadores de acuerdo con las necesidades de la Empresa y respetando en todo caso la jornada máxima legal establecida.

**PARAGRAFO 6º:** La Empresa podrá implementar **jornadas laborales flexibles** para el personal administrativo y operativo, excepto para los trabajadores clasificados como de dirección, confianza y manejo, quienes no están sujetos a la jornada máxima legal. La jornada flexible consiste en la distribución variable de las horas de trabajo dentro del rango general comprendido entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m., de conformidad con lo dispuesto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 2101 de 2021. Dentro de este esquema, el empleador podrá ajustar la hora de entrada y salida, así como la asignación y rotación de turnos, siempre que no se exceda la jornada máxima legal semanal vigente ni el límite de horas diarias permitido. Las variaciones de horario efectuadas dentro del rango señalado **no constituyen trabajo suplementario ni generan recargos**, salvo cuando efectivamente se excedan los límites legales o se labore en horario nocturno, dominical o festivo. Cualquier modificación de turnos o ajustes dentro de la jornada flexible será informada al trabajador con una antelación razonable, salvo situaciones excepcionales, de urgencia o necesidad operativa debidamente justificadas.

**ARTICULO 20º-** De conformidad con la ley laboral colombiana, la Empresa podrá implementar diferentes formas especiales y flexibles de jornada laboral:

**Jornada Especial.** La Empresa y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar 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 por 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.





**Salario en caso de turnos.** Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas compensen los recargos legales. (Art 170 CST).

**Jornada flexible:** La jornada flexible prevista en el literal d) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo podrá aplicarse a los trabajadores a quienes se les haya asignado esta modalidad, de conformidad con lo dispuesto en **el ARTÍCULO 19, PARÁGRAFO 6º**. Bajo esta modalidad, la jornada semanal máxima legal podrá distribuirse en jornadas diarias variables, con un mínimo de cuatro (4) horas continuas y un máximo de nueve (9) horas diarias, sin generar trabajo suplementario cuando no se exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales. Esta jornada se implementará dentro del rango horario permitido por la Empresa y no implicará recargos ni compensaciones adicionales cuando se cumpla con los límites legales de la jornada ordinaria. Toda asignación o modificación de esta modalidad se realizará respetando los descansos mínimos legales y la desconexión laboral.

**Trabajo por turnos:** Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada podrá ampliarse en más horas de las que componen la jornada máxima legal, siempre que el promedio de las horas trabajadas calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de dicha jornada. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 165 C.S.T.).

**PARÁGRAFO 1º.** El personal de dirección y confianza debido a su nivel de especialización y el interés empresarial tendrá un horario de acuerdo con las necesidades, por lo que no está sujeto a la jornada máxima legal.

**PARÁGRAFO 2º.** El límite máximo de horas de trabajo previsto para la jornada ordinaria puede ser elevado por orden del Empleador y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en 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. (Artículo 163 del C.S.T.).

**PARÁGRAFO 3º** En cumplimiento con la normatividad vigente con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones, promovemos la desconexión laboral y protegemos el derecho que tienen los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos

Así mismo, la ley 2191 del 2022 presenta como excepciones a esta disposición:





Excepciones. No estarán sujetos a lo dispuesto en esta ley:

- a) Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;
- b) Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro;
- c) Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

## CAPÍTULO V

### LAS HORAS EXTRAS y TRABAJO NOCTURNO

**ARTICULO 21°.** - Trabajo ordinario y nocturno. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (9:00 p.m.). Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.). (L. 1846/2017, art. 160).

**ARTICULO 22°.** - Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, art. 159).

**ARTICULO 23°.** - El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Protección y Seguridad Social o de una autoridad delegada por éste (D. 13/67, art. 1°).

### TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

**ARTICULO 24°.** - El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

**ARTICULO 25°.** - El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

**ARTICULO 26°.** - El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.



**ARTICULO 27°.** - Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).

**PARÁGRAFO.** La **UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024** podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

**ARTICULO 28°.** - Se prohíbe terminantemente a los funcionarios de la **UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024** laborar en horas extras suplementarias sin expresa autorización de su jefe inmediato, o de la Gerencia o por quien haga sus veces. **UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024** no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 22 de este reglamento.

**PARÁGRAFO 1°:** En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

**PARÁGRAFO 2°:** Descanso en el día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado, esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**ARTICULO 29°.** - La remuneración de las horas extras y el recargo nocturno se harán junto con el salario ordinario del periodo en que se ha causado o más tardar con el salario del periodo siguiente.

## **CAPITULO VI**

### **DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ARTICULO 30°.** - Para los funcionarios de LA **UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024** serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1° y 6 de enero, 19 de marzo, 1° de mayo, 29 de junio, 20 de Julio, 7 y 15 de agosto, 12 de octubre, 1° y 11 de noviembre, 8 y 25





de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° y 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51/83).

**PARÁGRAFO 1°:** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, art. 26, num. 5°).

**ARTICULO 31°.** - El descanso en los días domingos y los demás a los expresados en el artículo 29 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, art. 25).

**ARTÍCULO 32°- UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024** sólo remunerará el descanso dominical a los funcionarios 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 con justa causa o por culpa y disposición de la empresa. Se entiende por justa causa el accidente, enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor.

**PARÁGRAFO 1:** - Trabajo dominical y festivo. 1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (L. 789/2002, art. 26).

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

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

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1° de abril del año 2003.





Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, art. 185).

**ARTICULO 33°**- Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

### **VACACIONES REMUNERADAS**

**ARTICULO 34°**. - Los funcionarios que hubieren prestado sus servicios a la **UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024** durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1°).

**ARTICULO 35°**. - La época de vacaciones debe ser señalada por LA **UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024** a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La empresa tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

**ARTICULO 36°**. - Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

**ARTICULO 37°**. - El empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. (Art. 20 de la Ley 1429 de 2010). Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta no sea inferior a tres (3) meses. (L. 789/2002, art. 27). En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

**ARTICULO 38°**. - El trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190).





**ARTICULO 39°** - Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

**ARTÍCULO 40°** - LA UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024 llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5°).

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

**PARAGRAFO 2°:** *En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea (L. 50/90, ARTICULO 3°, par).*

**PARÁGRAFO 3°.** En el caso del trabajador menor de dieciocho (18) años de edad no habrá compensación en dinero de las vacaciones. Estas deberán concederse siempre en descanso efectivo.

**PARÁGRAFO 4°.** El trabajador tiene la obligación de reincorporarse a sus labores inmediatamente después de terminar su período de vacaciones, de acuerdo con la fecha señalada en el documento de notificación o solicitud de vacaciones. Si se tratara de labores en las cuales hay rotación de turnos, el trabajador debe solicitar su horario de trabajo a su jefe inmediato con un día hábil de anticipación a la fecha en la cual debe reiniciar sus labores.

## PERMISOS

**ARTICULO 41°** - La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, cuando haya sindicato, y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que





perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias, será grave calamidad doméstica lo que a consideración de UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024, perturbe de forma grave al trabajador.

En atención a los principios de solidaridad y dignidad que, por disposición del constituyente, presiden las relaciones laborales. (C.P Arts. 1°, 25 y 53), UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024, concederá máximo cinco días de la jornada laboral de licencia remunerada a los trabajadores que presenten grave calamidad doméstica debidamente comprobada.

El trabajador deberá aportar los documentos que prueben la grave calamidad doméstica en un término no mayor a tres días, sin esta prueba la inasistencia del trabajador será injustificada, dando lugar a sanciones disciplinarias y al descuento del descanso dominical remunerado, así como al tiempo de la inasistencia

2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un (1) de anticipación y el permiso se concederá por el jefe de área correspondiente, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Empresa o a sus representantes y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

En los casos de sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente, el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

3. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, (numeral sexto, artículo 57, C.S.T). El trabajador que haga uso de este tipo de permisos deberá presentar al Empleador un certificado de su asistencia a la respectiva diligencia. Respecto del tiempo que se conceda para ir a la consulta médica, no se hará descuento alguno, excepto cuando no se justifique el permiso solicitado (Artículo 57, numeral 6 C.S.T)

**PARAGRAFO 1º:** Para asistir al servicio médico correspondiente, la solicitud se hará al jefe inmediato con mínimo dos (2) días de anticipación y éste deberá dar aviso a la Compañía. Para efectos de sustentar este permiso, el trabajador deberá presentar una constancia de asistencia al servicio expedida por el médico autorizado, en la que se indique la hora de inicio y terminación de la consulta médica.



Lo anterior, salvo en los casos de emergencias médicas, en los que sea necesario el desplazamiento inmediato del trabajador a la unidad hospitalaria, eventos en los cuales el trabajador estará en la obligación de presentar los soportes enunciados, de forma inmediata a su reintegro laboral.

**PARAGRAFO 2º.** Para todos los efectos legales, se entiende por grave calamidad doméstica *“todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, como por ejemplo una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano –hijo, hija, padre, madre, hermano, cónyuge o compañero-, el secuestro o la desaparición del mismo, una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor como incendio, inundación o terremoto, para citar algunos ejemplos. Todas estas situaciones, u otras similares, pueden comprometer la vigencia de derechos fundamentales de los afectados, o irrogarles un grave dolor moral, y los obligan a atender prioritariamente la situación o la emergencia personal o familiar, por lo cual no están en condiciones de continuar la relación laboral prestando su servicio personal, existiendo un imperativo de rango constitucional para suspender el contrato de trabajo”.* (Sentencia C-930 de 2009, Corte Constitucional).

**ARTÍCULO 42º- UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024** concederá el permiso por un tiempo razonable, de acuerdo con la gravedad de cada caso, el cual será notificado al trabajador y no será descontado de su jornada ordinaria, ni se compensará con tiempo de trabajo. El trabajador debe demostrar siquiera con prueba sumaria la grave calamidad que lo afectó.

En caso de grave calamidad doméstica, ésta debe ser debidamente comprobada y avisada oportunamente a la empresa. La oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias, y el trabajador remitirá al Empleador las evidencias correspondientes tan pronto como sea posible, según las circunstancias de cada caso.

**ARTÍCULO 43º-. LICENCIA POR LUTO.** Se concederá al empleado 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 en los términos orientados por la sentencia C 892 de 2012 de la Corte Constitucional que declaró exequible la Ley 1280 de 2009, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia, de acuerdo con la Ley 1280 de 2009 o las que la modifiquen, adicionen o deroguen.





**ARTÍCULO 44°- LICENCIA DE MATERNIDAD.** Se otorgará la correspondiente licencia de maternidad con base en la legislación laboral vigente.

**ARTÍCULO 45°- DESCANSOS REMUNERADOS POR LA LACTANCIA.** De conformidad con la Ley 2306 de 2023, el empleador otorgará los siguientes descansos remunerados durante la lactancia:

1. Durante los primeros seis (6) meses de edad del menor, dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada.
2. A partir del sexto (6) mes y hasta los dos (2) años del menor, un descanso de treinta (30) minutos dentro de la jornada, siempre y cuando se mantenga de manera continua una adecuada lactancia materna que esté debidamente acreditado por un certificado médico.

**ARTÍCULO 46°- LICENCIA DE PATERNIDAD.** De conformidad con lo normado en el párrafo 2° del artículo 236 del C.S.T., modificado por la Ley 2114 de 2021, cuando ocurra el nacimiento de un hijo del trabajador nacido de su cónyuge o compañera permanente o cuando el trabajador decidiera adoptar, éste tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia de paternidad, licencia remunerada que estará a cargo de la EPS a la que se encuentre afiliado, y que será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

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

La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de Ley 2114 de 2021, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas. La metodología de medición de la tasa de desempleo estructural será definida de manera conjunta por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Banco de la República y el Departamento Nacional de Planeación.

La tasa de desempleo estructural será publicada en el mes de diciembre de cada año y constituirá la base para definir si se amplía o no la licencia para el año siguiente.

En el evento en que la Empresa en virtud de pacto, convención colectiva o por mera liberalidad, conceda licencias por la misma circunstancia señalada en este artículo, se aplicará la norma que más favorezca al trabajador, pero en ningún caso habrá lugar a un doble beneficio.



**ARTÍCULO 47°- LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA.** De conformidad con lo normado en el párrafo 4° del artículo 236 del C.S.T., adicionado por la Ley 2114 de 2021, los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las siguientes condiciones:

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

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

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

4.- La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

5.- Los beneficiarios, además deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- ✓ El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia compartida es el registro civil de nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
- ✓ Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia, realizando un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla antes sus empleadores en un término de 30 días a partir del nacimiento del menor.
- ✓ El médico tratante deberá autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
- ✓ Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico en el cual deberá constar:
  - El estado de embarazo de la mujer o una constancia de nacimiento del menor.
  - La indicación el día probable de parto o la fecha probable del nacimiento del menor.
  - La indicación del día desde el cual empezarán las licencias de cada uno.

**PARÁGRAFO 1°.** Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.





**PARÁGRAFO 2º.** La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos.

**PARÁGRAFO 3º.** No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años por los delitos contemplados en el título VI contra la familia, capítulo primero "de la violencia intrafamiliar" y capítulo cuarto "de los delitos contra la asistencia alimentaria" de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

**ARTÍCULO 48º. LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL.** De conformidad con lo normado en el parágrafo 5º del artículo 236 del C.S.T., adicionado por la Ley 2114 de 2021, la madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al periodo de tiempo seleccionado. Esta licencia se registrará por las siguientes condiciones:

1.- Los padres podrán usar esta figura antes de las 2 semanas de su licencia de paternidad, y las madres no antes de la semana 13 de su licencia de maternidad.

2.- El tiempo de licencia se contará a partir de la fecha del parto, salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.

3.-La licencia será remunerada con base en el salario de quien disfrute la licencia por el periodo correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se registrará acorde con la normatividad vigente.

4.- La licencia también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida.

5.- Los beneficiarios, además, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- ✓ El único soporte válido es el registro civil de nacimiento el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.





- ✓ Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que deberá contener:
- ✓ El estado de embarazo de la mujer o constancia de nacimiento.
- ✓ La indicación del día probable del parto o indicación de fecha del parto.
- ✓ La indicación del día desde el cual empezaría la licencia.

Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.

**PARÁGRAFO 1º.** Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

**PARÁGRAFO 2º.** La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos.

## CAPITULO VII

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

**ARTÍCULO 49º-** LA UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024, y el funcionario pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

1. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

2. 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. Sin embargo, y de acuerdo a la jurisprudencia de la Corte Constitucional, se podrá pactar un salario integral en proporción del tiempo laborado (Sentencia T – 128 de 2010).



3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

**PARÁGRAFO 1º.** El salario mínimo para los trabajadores de la Compañía será el legal o el que, siendo superior a aquel, fuere establecido por la Empresa.

**PARÁGRAFO 2º.** De todos los acuerdos a que se llegue sobre los puntos anteriores, debe haber constancia escrita.

**ARTICULO 50º-**Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

**ARTICULO 51º-**Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después que este cese o, en su caso, en la oficina donde quede la pagaduría de la empresa o, en su caso, se podrá consignar en la cuenta bancaria o de ahorros del trabajador, cuyo número le sea dado a conocer a la empresa. (CST, art. 138, núm. 1º).

**PARÁGRAFO 1º.** No constituye salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad reciba el trabajador, como primas, bonificaciones o gratificaciones, participación de utilidades y lo que se recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX del C.S.T., ni los beneficios ni auxilios habituales u ocasionales acordados convencional y contractualmente, u otorgados en forma extralegal por la Empresa, cuando las partes mediante el contrato laboral u otro documento escrito hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales de vacaciones, de servicios o de navidad. Los pagos que no constituyan salario tampoco serán base para el cómputo de los aportes parafiscales. (L. 50/90, art. 15).

**PARÁGRAFO 2º.** La empresa otorgará los beneficios que manera expresa determine.

## PERÍODOS



**ARTICULO 52°**- El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (CST, art. 134).
3. La remuneración por el trabajo se estipulará por meses y se pagará mes vencido, entre los días primero (1º) y quinto (5º) de cada mes causado o conforme quede estipulado en el contrato o contratos respectivos, o en los otros sí de estos, dentro de cada período mensual vencido, y toda modificación a esta disposición será pactada de común acuerdo y consignada en el contrato de trabajo.

## CAPITULO VIII

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

**ARTICULO 53°**-Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de seguridad y salud en el trabajo SST, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de Seguros Sociales o EPS, ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados.

En caso de no afiliación, la empresa exigirá del empleado su afiliación y si este no prestara su concurso, podrá hacerlo directamente la empresa, a su libre elección.

**ARTICULO 54°**. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, ARL, a través de la IPS, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes. caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTÍCULO 55**. Como integrante del Sistema General de Seguridad Social en Salud, el empleador, deberá:

- 1.- Inscribir en alguna Entidad Promotora de Salud a todas las personas que tengan alguna vinculación laboral, sea esta verbal o escrita, temporal o permanente,



garantizando en todo caso la libertad de elección del trabajador sobre la Entidad Promotora de Salud a la cual prefiera afiliarse.

2.- En consonancia con el artículo 22 de la Ley 100 de 1993, el empleador deberá contribuir al financiamiento del Sistema General de Seguridad Social en Salud, mediante acciones como las siguientes:

- ✓ Pagar cumplidamente los aportes que le corresponden por ley.
- ✓ Descontar de los ingresos laborales las cotizaciones que corresponden a los trabajadores a su servicio.
- ✓ Giro oportunamente los aportes y las cotizaciones a la Entidad Promotora de Salud, de acuerdo con la reglamentación que al efecto ha expedido el Gobierno.

3.- Informar las novedades laborales de sus trabajadores a la entidad a la cual están afiliados, en materias tales como el nivel de ingresos y sus cambios, las vinculaciones y retiros de los trabajadores. Así mismo, informar a los trabajadores sobre las garantías y las obligaciones que les asisten en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

**ARTICULO 56°- PROCEDIMIENTO EN CASO DE ENFERMEDAD:** Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, a su representante o a quien haga sus veces en la empresa, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

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

Cuando el trabajador se ausente de su sitio trabajo por razones de enfermedad, el trabajador deberá informarle a su empleador con un término no mayor a un día hábil desde la fecha de su inasistencia a la empresa. Igualmente, el trabajador deberá entregar a la empresa, documento idóneo de la incapacidad emitida por parte de su médico tratante, el cual deberá estar adscrito a la EPS o ARL a la cual se encuentra afiliado o documento idóneo de la entidad competente que para tal efecto establezca la Ley.





**ARTÍCULO 57°- OBSERVANCIA DE LOS TRATAMIENTOS MÉDICOS:** Los funcionarios deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena LA **UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024**, en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa y si pone en riesgo a sus compañeros de trabajo por tal actitud, de manera deliberada y consciente, será causa para declarar terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

**ARTICULO 58°**-El funcionario que se encuentre afectado por alguna enfermedad que aunque no lo inhabilite para el trabajo, pueda constituir peligro para la salud del personal, por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique que puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente, dando aplicación al Decreto 2351/65 Artículo 7 numeral 15.

**ARTICULO 59°- SOMETIMIENTO A LAS MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

**PARAGRAFO:** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo, SG-SST de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

**ARTICULO 60°.**—El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de seguridad y salud en el trabajo SST de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

**ARTICULO 61°**- Los programas implantados en la empresa en razón de medicina preventiva, bienestar de los trabajadores y programas de capacitación, no constituirán salario para el empleado.



LA **UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024**, como una mera liberalidad y sin previo aviso, podrá realizar exámenes toxicológicos con el fin de determinar la existencia de la utilización de narcóticos. La detección de rastros de cualquier tipo de narcóticos en dichos exámenes constituirá falta grave y será motivo de despido con justa causa.

**ARTICULO 62°**- En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, informará al responsable del sistema gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, y ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS., la ARL y a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales del Ministerio de Trabajo correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, a ésta última Entidad cuando sea pertinente conforme a la normatividad vigente.

**PARÁGRAFO 1°**. Para la elaboración de las respectivas investigaciones en la ocurrencia de accidente de Trabajo, la Empresa, podrá valerse de los testigos que están presentes en ese momento los cuales servirán para la realización del mismo a falta del jefe inmediato, del jefe de Gestión Humana o del Encargado del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.

**PARÁGRAFO 2°**. La Empresa, suministrará a sus trabajadores los mecanismos necesarios para el auto reporte de las condiciones de salud a las cuales se encuentra expuesto de conformidad a lo establecido en el Decreto 1443 de 2014 compilado en el Decreto 1072 de 2015.

**PARÁGRAFO 3°**. En caso de no comunicar a la Empresa la ocurrencia del accidente de trabajo por leve que sea de manera inmediata o dentro de la correspondiente jornada, se tendrá como una falta grave a las obligaciones legales y reglamentarias del trabajador y facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa.

**ARTICULO 63°**. -En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ARTICULO 64°**- La Empresa llevará estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberá, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el procedimiento interno que se expida.





Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**PARAGRAFO.** La Empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave comprobada de la víctima, en casos donde el/la empleado/a no cumpla con las normas de Higiene y Seguridad y no haga uso de elementos de protección. En este caso, sólo estará obligado a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno correspondiente o lo haya demorado sin justa causa.

**ARTICULO 65°**-En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a, las normas de RIESGOS LABORALES del Código Sustantivo del Trabajo la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan.

De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto 1072 de 2015 Capítulo IV SG-SST, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de RIESGOS LABORALES, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

**ARTICULO 66°.** Deberes del trabajador relativos a los riesgos laborales. De conformidad con el artículo 22 del Decreto Ley 1295 de 1994, modificado por la Ley 1562 de 2012, son deberes del trabajador:

- 1.- Procurar el cuidado integral de su salud y la de la comunidad.
- 2.- Facilitar el pago y pagar cuando le corresponda, las cotizaciones y pagos obligatorios a que haya lugar.
- 3.- Suministrar información veraz, clara y completa sobre su estado de salud y los ingresos base de cotización.
- 4.- Vigilar el cumplimiento de las obligaciones contraídas por el empleador, a las que se refiere la Ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios.
- 5.-Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de las instituciones profesionales que le presten atención en salud.
- 6.-Cuidar y hacer uso racional de los recursos, las instalaciones, la dotación, así como de los servicios y prestaciones sociales y laborales.
- 7.-Tratar con dignidad al personal humano que lo atiende y respetar la intimidad de los demás pacientes. (Artículo 161 Ley 100 de 1993)
- 8.-Participar en la prevención de los riesgos profesionales a través de los comités paritarios de salud ocupacional, o como vigías ocupacionales.





9.-Los pensionados por invalidez por riesgos profesionales, deberán mantener actualizada la información sobre su domicilio, teléfono y demás datos que sirvan para efectuar las visitas de reconocimiento.

10.-Los pensionados por invalidez por riesgos profesionales, deberán informar a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, del momento en el cual desaparezca o se modifique la causa por la cual se otorgó la pensión. (Artículo 22 del Decreto 1295 de 1994).

**ARTICULO 67.** A solicitud del empleador, el trabajador deberá suministrar la información clara, veraz y completa sobre su estado de salud. Negarse a suministrar esta información, suministrar información falsa o incompleta será justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

**ARTICULO 68.** La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que no haya sido notificado por el trabajador ni por los que hayan sido provocados deliberadamente o por culpa grave de la víctima. La empresa tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el empleado el aviso correspondiente o por haberlo demorado sin justa causa.

**ARTICULO 69.** Para que toda ausencia al trabajo por enfermedad o accidente sea justificable, se requiere su demostración con el correspondiente certificado de incapacidad y demás documentos expedidos por la Empresa Promotora de Salud (E.P.S.) a la cual se encuentre afiliado el trabajador o la ARL según corresponda. En consecuencia, la empresa no reconocerá el valor de los días no trabajados con la razón de enfermedad sin la previa presentación del certificado de incapacidad y los demás documentos requeridos por la EPS y/o ARL, para el pago de incapacidades.

## CAPÍTULO IX

### PRESCRIPCIONES DE ORDEN

**ARTICULO 70°**-Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores;
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024.
- 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; ser verídico en todo caso;
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general;
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- j) Someterse a todas las pruebas que le indique el empleador en el campo medico de aptitud física y mental y todas aquellas dirigidas a preservar la seguridad de la operación en el área de trabajo.
- k) Realizar las labores necesarias para el cumplimiento cabal del servicio contratado, y las conexas y complementarias del caso.
- l) Asistir puntualmente al trabajo, a menos que el trabajador presente excusa suficiente a juicio de la empresa.
- m) Mantener aseada el área de trabajo asignada.
- n) Informar de forma inmediata la ocurrencia de un accidente de trabajo.
- o) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, negarse a suministrar esta información, suministrar información falsa o incompleta será justa causa para la terminación del contrato de trabajo.
- p) Procurar el cuidado integral de su salud, respetando las normas para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- q) Procurar el cuidado integral de su salud acudiendo a todas las citas, tratamientos y terapias que sean ordenados por el médico tratante.
- r) Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por su empleador relativas a la seguridad y salud en el trabajo.
- s) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.
- t) Participar en la prevención de los riesgos profesionales a través de los comités paritarios de salud ocupacional, o como vigías ocupacionales.
- u) Cumplir los controles establecidos para la entrada y salida de personas y objetos en forma estricta, según las políticas fijadas por el empleador o sus representantes.
- v) Abstenerse de realizar proselitismo político o religioso en su lugar de trabajo.
- w) Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio, dirección física y electrónica vigente viable para envío de correspondencia, y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
- x) Salir de las instalaciones de la empresa una vez se termine su jornada laboral.
- y) Absoluta confidencialidad en cuanto a los temas de la empresa.
- z) Las previstas en la Ley.





**PARÁGRAFO:** Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni darle dádivas (CST, art. 126).

## CAPÍTULO X

### ORDEN JERÁRQUICO

**ARTÍCULO 71°.** El orden jerárquico de la empresa se estructura de la siguiente manera:

1. **Director General**, quien constituye la máxima autoridad administrativa de la organización.
2. **Directores de Área**, quienes se ubican en un mismo nivel jerárquico y reportan directamente al Director General:
  - Director Administrativo
  - Director de Talento Humano
  - Director de Ingeniería
  - Director de Compras y Calidad
  - Director Contable y Financiero

**PARÁGRAFO 1°.** La UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024 podrá ajustar o reestructurar este orden jerárquico conforme a sus necesidades administrativas, operativas o funcionales.

**PARÁGRAFO 2°.** Tendrán facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa únicamente los siguientes cargos:

1. Director General
2. Director de Talento Humano

## CAPÍTULO XI

### LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

**ARTICULO 72°-**Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Tampoco serán empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni, en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos, salvo que se trate de una mujer profesional o especializada en un arte u oficio relativo a esos riesgos. (Ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C. S. T.)



**ARTICULO 73°** -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 basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.





21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**PARÁGRAFO**-Los trabajadores menores de dieciocho (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 Trabajo y Seguridad 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. Quedan prohibidos 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 consuma 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).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (D. 2737/89, art. 243).

## CAPITULO XII

### OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

**ARTICULO 74°**-Son obligaciones especiales de la UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.





4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo VIII de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se 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 donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de transporte, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, se le costeará su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.
15. Será también obligación de la UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024, afiliarse al Sistema de Seguridad Social Integral a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, la dotación expresada en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.
16. Conceder o gestionar una jornada semestral en la que sus trabajadores, puedan compartir con su familia en un espacio suministrado o por el empleador o por la caja de compensación familiar, en los términos dispuestos por la Ley 1857 de 2017 y demás normas concordantes y complementarias.





17. Apoyar las recomendaciones realizadas por el comité de convivencia laboral en el marco de la Ley 1010 de 2006 y las resoluciones 652 y 1356 de 2012.
18. Ajustar las políticas y procedimientos internos a fin de cumplir y hacer cumplir las actas de compromisos y acuerdos en torno al comité de convivencia laboral.
19. Establecer las políticas para dar cumplimiento y aplicabilidad a la ley 1616 de 2013 que establece la salud metal en Trabajo.
20. Establecer todo el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del Decreto 1072 (decreto 1443 de 2014).
21. Las previstas en la Ley y en los contratos individuales.

**ARTICULO 75°**-Obligaciones especiales del trabajador. Son obligaciones especiales de todos los trabajadores en general:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados;
2. Observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
3. No comunicar a terceros salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y confidencial sobre la empresa, sus documentos, sus productos y descubrimientos, los socios, los directivos y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado, las materias primas sobrantes y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo a quienes tratará con el debido respeto, de conformidad con las normas de obediencia y las buenas costumbres.
6. Observar las normas y prescripciones sobre seguridad y salud en el trabajo, que deban observar los trabajadores de acuerdo con el trabajo que desempeñen.
7. Cumplir con los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo SST por la compañía.
8. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
9. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
10. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
11. Registrar ante la Dirección de talento humano, o quien haga sus veces la dirección exacta de su domicilio y avisar dentro de los dos días siguientes cualquier cambio de residencia durante el transcurso de su relación laboral con la UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024 (C. S. T., art. 58).





12. Dar cumplimiento al Contrato de Trabajo de manera cuidadosa.
13. Realizar la labor contratada cumpliendo estrictamente excelentes niveles de calidad, puntualidad, preparación, contenido, cuidado y pericia que le señale el empleador o los que su oficio le imponga.
14. Obrar con plena observancia de principios éticos que exige su labor.
15. Tratar a los clientes de la UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024, y al público en general, con respeto y cortesía.
16. Evitar e impedir la pérdida o desperdicio de energía y otros elementos materiales.
17. Usar las dotaciones de vestido suministrados por la UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024, durante la jornada laboral y en forma y modelos establecidos.
18. Portar el elemento distintivo que le sean entregados para su uso de UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024.
19. Durante sus labores, usar permanentemente los elementos de protección suministrados por la empresa.
20. No usar los elementos que sean propiedad de terceras personas sin autorización o para fines diferentes a los autorizados por su propietario.
21. Asistir puntualmente a los cursos de capacitación o perfeccionamiento organizados por la UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024, y en los cuales se haya seleccionado como participante y realimentar a su equipo de trabajo sobre los resultados de los mismos.
22. Asistir a las reuniones de trabajo general o de grupo organizadas o convocadas por la UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024.
23. Cumplir con sus compromisos económicos adquiridos con UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024.
24. Registrar ante la Dirección de Gestión Humana o quien haga las veces, los cambios que ocurran en su estado civil, nombre del cónyuge, compañera permanente, hijos, edad, etc. y toda aquella información personal que la UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024, necesita mantener actualizada.
25. Planear, organizar, dirigir, coordinar y vigilar el trabajo que ejecuta cada uno de los subalternos con el fin de obtener la producción propuesta de bienes o servicios, dentro de la calidad exigida por las normas de la UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024.
26. Elaborar y actualizar periódicamente manuales y otras ayudas didácticas en materias de su área.
27. Realizar llamadas telefónicas desde los teléfonos de la empresa sólo a números y destinos autorizados.
28. No fumar, ni ingerir bebidas alcohólicas o estimulantes dentro de los predios del empleador, ni a los alrededores, en horas de trabajo y evitar cualquier acto que contamine el ambiente.
29. No sustraer los útiles de trabajo, ni ninguna clase de elementos o artefactos, para realizar actividades diferentes a las autorizadas por el empleador o en beneficio personal del trabajador, salvo autorización previa y escrita de su jefe directo.
30. No presentarse al trabajo en estado de embriaguez, alicoramiento o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.





31. No faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o permiso del empleador.
32. No vender ni comprar ningún tipo de mercancías dentro de las instalaciones del empleador, salvo que exista autorización escrita de las directivas.
33. No solicitar al empleador, a sus compañeros de trabajo, a sus contratistas o proveedores, ningún tipo de transacción de dinero, tales como, cambio de cheques, préstamos personales, auxilios de cualquier índole, custodia de valores u otros.
34. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
35. Disponer al servicio del empleador, toda su capacidad normal de trabajo en el desempeño de sus funciones y en las labores anexas, conexas y complementarias, observando los preceptos del Reglamento y acatando y cumpliendo las ordenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes.
36. Seguir las directrices determinadas por el empleador o sus representantes.
37. Cumplir con las indicaciones contenidas en el manual de funciones elaborado por el empleador, el cual, el trabajador declara conocer y aceptar.
38. Ejecutar las funciones que le corresponden, de conformidad con el horario, condiciones, requisitos, orientaciones, programas y especificaciones determinados por el empleador o sus representantes, con toda la ética, dedicación, minuciosidad y detalle, de manera tal, que cada labor resulte de altísima calidad, eficacia y provecho para el empleador y los beneficiarios del servicio.
39. Cumplir con las metas que periódicamente el empleador le señale.
40. Presentar por escrito en forma oportuna y puntual los informes de cualquier tipo que le solicite el empleador o sus representantes.
41. Mantener vigentes los permisos exigidos por la ley, para poder ejercer su profesión o prestar la actividad contratada en caso de ser necesario.
42. Mantenerse perfectamente actualizado en todos los conocimientos inherentes a las funciones que le corresponde desarrollar y también en conocimientos de interés general, preparándose permanentemente con la debida profundidad y seriedad.
43. Mantener en forma permanente una actitud positiva en el desarrollo de su gestión laboral y su comportamiento, velando por mantener una entera actitud de servicio para con los demás, ayudando a encontrar soluciones adecuadas y precisas en la solución de problemas, y sirviendo como un excelente ejemplo para las personas de la comunidad del empleador.
44. Llevar a cabo reemplazos de otros trabajadores ausentes, en todas sus funciones, según se lo comunique el empleador o sus representantes, y en caso de ausentarse, comunicar oportunamente al empleador o a sus representantes tal situación.
45. Cumplir los controles establecidos para la entrada y salida de personas y objetos en forma estricta, según las políticas fijadas por el empleador o sus representantes.





46. Cumplir con el horario de trabajo establecido en la empresa para el desarrollo de sus labores.
47. No descuidar ni abandonar el lugar de trabajo, para realizar actividades diferentes a las derivadas del cumplimiento del objeto previsto en el contrato de trabajo.
48. Aceptar las modificaciones en la labor contratada y en la prestación del servicio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, así como las labores necesarias para el cumplimiento cabal del servicio contratado, y las conexas y complementarias del caso.
49. Abstenerse de celebrar o intentar celebrar negocios de cualquier índole con clientes del empleador, por sí o por interpuesta persona y de recibir cualquier tipo de gratificación, obsequio, regalo o beneficio en dinero o en especie, salvo autorización expresa del empleador.
50. Abstenerse de presentar cuentas de gastos ficticias o de reportar como cumplidas tareas no efectuadas.
51. Entregar al Empleador, inmediatamente los dineros que reciba por cualquier concepto en desarrollo de sus funciones.
52. Mantener bajo absoluta confidencialidad los asuntos y la información que conozca del empleador por causa o con ocasión de su trabajo.
53. Emplear los servicios informáticos de la empresa para temas que correspondan exclusivamente al desarrollo de la labor contratada. Absteniéndose de emplearlo para temas, como el uso del Chat, correos electrónicos, juegos, cadenas, páginas Web y demás herramientas informativas, distintas a las necesarias para el buen desempeño laboral.
54. No consentir ni permitir que terceras personas, ajenas al empleador ingresen a las instalaciones de la empresa, sin autorización previa y escita del empleador y/o sus representantes.
55. Informar oportunamente sobre eventuales impedimentos que tenga para desarrollar en condiciones óptimas de seguridad la labor contratada.
56. Informar oportunamente al empleador cualquier condición de salud que pueda poner en riesgo su estado de salud y/o perjudicar gravemente a la empresa, a raíz de la ejecución de la labor contratada.
57. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
58. Observar los preceptos de las políticas, reglamentos, manuales, comunicaciones y circulares internas y en general, acatar y cumplir las órdenes disciplinarias e instrucciones que de modo particular le impartan los superiores jerárquicos.
59. Observar estrictamente las disposiciones de la Empresa para la solicitud de permisos y comprobación de incapacidades por enfermedad, calamidad doméstica y similar conforme al presente reglamento.
60. Laborar tiempo suplementario cuando así lo requiera la Empresa.
61. Evitar que terceras personas utilicen sus materiales de trabajo, enseres, mobiliario, equipos y elementos de oficina, y en general los muebles e inmuebles de propiedad o que estén al servicio de la Empresa; o que se lucren de servicios o beneficios que ésta haya dispuesto para sus trabajadores.





62. Informar ante las autoridades de la Empresa, de acuerdo con el orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de esta o a las normas legales, por parte de o con la participación de trabajadores de la Empresa o de terceros.
63. Asistir al trabajo en adecuadas condiciones de presentación personal, y en aquellos casos que la empresa los requiera, utilizar la dotación suministrada.
64. Atender a las indicaciones que la Empresa haga por medio de carteles, o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, etc., relacionados con el servicio.
65. Mantener buenas relaciones y respetar a los clientes proveedores o contratistas de la Empresa y a sus trabajadores.
66. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
67. Las establecidas en el artículo 58 del C. S. del T. y demás normas laborales aplicables, en los contratos individuales, manuales de funciones, reglamentos, circulares, memorandos, etc.
68. Las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, de los reglamentos, de los manuales de funciones y procedimientos y normas de la UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024.

**PARÁGRAFO.** Si el trabajador incumple alguna de las obligaciones enunciadas en el artículo anterior, sin perjuicio de las sanciones de otra naturaleza a que haya lugar, incurre en falta grave, para todos los efectos legales.

### CAPÍTULO XIII

#### PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

**ARTICULO 76°**-Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de éstos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
  - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo;
  - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice;
  - c) El Banco, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza,
  - d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.



2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).
12. Las previstas en la Ley y en los contratos individuales.

**PARÁGRAFO.** El empleador podrá realizar el pago anticipado de salarios al trabajador, también podrá pagar anticipadamente prestaciones sociales y vacaciones conforme lo permite la ley, de tal forma que, llegado el momento legal o contractual del pago, si el empleador ya lo efectuó, no estará obligado a realizar nuevamente el pago que ya hizo de forma anticipada.

**ARTÍCULO 77°-** Prohibiciones de los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, alcoramiento o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes, que indirecta o directamente produzcan o induzcan a estados que de cualquier manera constituyan alteración del ánimo o la conciencia, presentarse a las instalaciones de la compañía bajo los efectos de las mismas, así como recomendar, patrocinar





- o promover, por sí o por interpuesta persona, entre sus compañeros de trabajo o demás personal del establecimiento, tales conductas.
3. Mantener, consumir o expender, dentro de la empresa, en las instalaciones donde preste el servicio o fuera de la empresa portando la dotación entregada por el empleador, licores o bebidas embriagantes, tóxicas, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier producto o sustancia semejante.
  4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueden llevar las personas avaladas por la directora operativa.
  5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
  6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución de trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas de trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
  7. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
  8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
  9. Usar los útiles o herramientas suministradas por la compañía en objetivos distintos del trabajo contratado. (artículo 60, C.S.T.).
  10. Ingerir dentro de las instalaciones de la empresa, bebidas alcohólicas o embriagantes o sustancias narcóticas o tóxicas de cualquier clase, o elementos sólidos o líquidos que indirecta o directamente produzcan o induzcan a estados que de cualquier manera constituyan alteración del ánimo o la conciencia, presentarse a las instalaciones de la compañía bajo los efectos de las mismas
  11. Celebrar o intentar celebrar negocios de cualquier índole, por sí o por interpuesta persona, con funcionarios, contratistas o proveedores al servicio del empleador.
  12. Incumplir el contrato de trabajo, el reglamento de trabajo y/o el manual de convivencia del empleador, así como las demás políticas publicadas por el empleador.
  13. No elaborar las facturas y/o recibos de caja de acuerdo con los procedimientos establecidos por el empleador y no entregar los documentos autorizados al cliente.
  14. Utilizar las Notas Crédito, Vales, facturas o demás documentos internos de la compañía en beneficio propio.
  15. Utilizar los descuentos sobre productos o servicios que le autorice el empleador, para destinos diferentes del previsto, tales como cuadros de inventarios, reventa de productos, canje de producto con contratistas, proveedores o terceras personas diferentes a el empleador o para su beneficio propio.
  16. Participar o efectuar directa o indirectamente la venta o adquisición de





- bienes, materiales o equipos de propiedad de la empresa o para uso exclusivo de la operación sin autorización previa y escrita del empleador.
17. Participar en la celebración de contratos en los que sea parte la empresa, ya sea como contratista directo o por intermedio de terceros, o reciba cualquier clase de lucro por intermedio suyo o de terceros proveniente de los mismos.
  18. Participar o facilitar la preparación o ejecución de fraudes a través de los elementos de trabajo suministrados por el empleador.
  19. Realizar con los contratistas acuerdos diferentes a los autorizados por el empleador, especialmente en aquellos en los que comprometa su responsabilidad.
  20. Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales que pueda afectar en forma nociva la reputación del empleador.
  21. Recibir beneficios en dinero o en especie provenientes de cualquier persona interna o extraña de la compañía, con el fin de apartar mercancía en beneficio propio o de terceros.
  22. Ocultar información de su estado de salud, en el procedimiento de selección y/o durante la vigencia de la relación laboral, la cual pueda perjudicar gravemente a la empresa y/o poner en riesgo el estado de salud del trabajador y/o sus compañeros de trabajo.
  23. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos u oficinas de trabajo.
  24. Hacer negocios o proponer la realización de juegos, valiéndose de la influencia que su posición le permita tener sobre otros trabajadores de la empresa.
  25. Asistir a su lugar y/o puesto de trabajo por el periodo de tiempo que haya autorizado el médico tratante de la entidad correspondiente, cuando se encuentren en estado de incapacidad por Enfermedad Común, accidente o enfermedad laboral, licencia de maternidad o paternidad.
  26. Descuidar el desarrollo del proceso, o incumplir órdenes e instrucciones de los superiores.
  27. Suministrar a extraños, sin autorización expresa, datos relacionados con la organización o con cualquiera de los sistemas y procedimientos que utiliza la Empresa para el desarrollo del objeto social.
  28. Confiar a otro trabajador, sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, instrumentos, elementos, maquinaria y materiales de la Empresa
  29. Hacer parte de cualquier maniobra tendiente a la liquidación parcial de cesantías de compañeros de trabajo, por sí mismo o por medio de terceras personas, o prestarse en cualquier forma para que el trabajador solicite u obtenga la liquidación parcial de la cesantía, con documentos o negociaciones no verdaderas o falsas.





30. Presentar o proponer, para liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compraventa u otros documentos semejantes, ficticios, dolosos o falsos.
31. Amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores, compañeros de trabajo, funcionarios o visitantes de los clientes del empleador.
32. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
33. Ejecutar el desarrollo de la labor sin el uso de los elementos de protección personal.
34. Destinar el tiempo a labores distintas propias del trabajo.
35. Deformar, modificar o mutilar los uniformes y demás elementos de trabajo.
36. La inasistencia al lugar de trabajo durante parte de la jornada o la jornada completa por tercera vez sin excusa suficiente.
37. Ausentarse del sitio de trabajo sin previa autorización del jefe inmediato.
38. Solicitar a sus compañeros de trabajo préstamos en dinero.
39. Manejar u operar vehículos, equipos, máquinas o herramientas que no se les haya asignado o para lo cual no tienen debida autorización.
40. Dormirse en horas de trabajo o en los sitios de la empresa, o instalaciones donde ejecute su labor.
41. Retirar de los archivos u oficinas documentos o elementos, o dar a conocer cualquier documento sin autorización expresa para ello.
42. Haber presentado para la admisión en la empresa o después, para cualquier efecto, documentos o papeles falsos, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
43. Ocuparse de trabajos distintos a los de su cargo dentro de la compañía, sin autorización de su superior.
44. Durante y después del término del contrato de trabajo, el trabajador se compromete a no suministrar directa o indirectamente, a terceras personas o a utilizar para su propio beneficio e información, secretos de comercio, información confidencial de clientes, empleados, contratistas, datos técnicos, comerciales, laborales o contables a que tenga acceso durante la prestación de sus servicios como trabajador ni cualquier otro asunto que se le haya informado en desarrollo de las actividades de la UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024 excepto lo requerido por la ley o autorizado por el Representante legal.
45. Amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo, llamarlos por apodos, palabras ofensivas, etc.
46. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que deba sucederle en la labor.
47. Elaborar o ayudar a elaborar productos o prestar servicios iguales, similares o conexos a los de la empresa, ya sea como asalariado en otra identidad, como socio o independiente, sin autorización escrita de la UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024.
48. Portar medios de distracción durante el trabajo, tales como radios, revistas, libros, juegos, periódicos, etc.
49. Atender a vendedores u otras personas para asuntos personales, en el sitio de trabajo o durante el horario de trabajo.





50. Cambiar el sitio de trabajo del lugar asignado a otro, por razones distintas a las de su trabajo y sin autorización de su inmediato superior.
51. Demorarse más del tiempo normal o necesario en cualquier acto o diligencia que la empresa le haya ordenado, o para el cual haya concedido permiso, dentro o fuera de las instalaciones y sedes de la misma.
52. No usar correctamente los elementos de protección y seguridad o negarse a usarlos.
53. Dar información falsa en cuanto al subsidio familiar, de transporte u otros beneficios.
54. Entrar o sacar paquetes, bolsas y objetos semejantes de las instalaciones o lugares de la empresa donde está prohibido, sin mostrar el contenido al representante de la empresa, o a los celadores o vigilantes.
55. Sacar de la Empresa o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de esta, materia prima, herramientas, artículos procesados, elementos, muebles o instrumentos o cualquier otro elemento sin la autorización expresa y escrita de la Empresa.
56. Irrespetar o dar maltrato al personal de la compañía y a quienes presenten servicios a esta, sean o no trabajadores de la misma.
57. Fumar en las instalaciones de la UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024.
58. Extraviar, destruir o deteriorar cualquier documento que esté bajo su custodia.
59. Cambiar los turnos de trabajo sin previa y expresa autorización de la UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024.
60. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
61. Se prohíbe utilizar los uniformes o dotación fuera de la jornada laboral.
62. Recibir dinero por concepto de desayunos, almuerzo, cena o merienda en cualquier lugar de la empresa o fuera de ella, excepto el cajero o quien haga sus veces. El dinero solo se recibe en la caja.
63. Violar en cualquier forma a sus funciones establecidas en los manuales de funciones, descripción de cargos, circulares, reglamentos, etc.
64. No asistir a las capacitaciones programadas por el empleador y aprobar satisfactoriamente las evaluaciones, así como asistir a los reentrenamientos.
65. No cumplir los procedimientos de Salud y Seguridad en el Trabajo establecidos por el empleador.
66. Ingresar a las instalaciones de la compañía o sus sedes, así como a las sedes donde opera la compañía, específicamente en el área donde se ejecuta la operación, cocina u otro espacio asignado para la labor sin la debida autorización, terceras personas que no hagan parte de la compañía, mascotas o cualquier clase de elementos distintos a los estrictamente requeridos para la realización de la labor.
67. Las previstas en la Ley y en los contratos individuales

**PARÁGRAFO.** La violación por parte del trabajador de las prohibiciones enunciadas se considera falta grave y dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la empresa.





## FRENTE A LAS NO CONFORMIDADES DE GESTIÓN GERENCIAL

1. La no asignación de recursos necesarios para el desempeño del SG-SST, debidamente establecido como obligaciones directas del trabajador dentro del término estipulado por la dependencia encargada.
2. Incumplimiento de necesidades y expectativas del cliente por parte del trabajador encargado a la atención directa de la relación comercial, orientada a la comprensión requisitos del cliente.
3. Incumplimiento al establecer las acciones a mejorar del SG-SST, establecido en la relación contractual por parte del trabajador asignado a la dependencia.
4. El incumplimiento en la Gestión deficiente de componentes de SSTA, orientado al plan de Políticas, objetivos, programas, riesgos e impactos de SSTA.

## FRENTE A LAS NO CONFORMIDADES DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

1. Error de información en la creación o actualización de documentos por parte de la persona encargada del sistema, como también a sus delegatarios.
2. Error en la digitación de datos, incoherencia en contenido de datos, datos ingresados de forma desactualizada, en cuanto al procedimiento asignado al personal encargado de la verificación y digitación correcta de la información frente al sistema.
3. Carecer de la información real frente al sistema, el cual no sea conforme con los requisitos y procesos de la empresa.
4. el incumplimiento en las tareas asignadas frente al sistema; en no tener definidas todas las actividades pertinentes, asimismo No realizar planes de acción a las no conformidades identificadas previamente.
5. el incumplimiento en; Informes de auditoría mal redactados, Informes de auditoría con información faltante, o incompletos, No tener establecido un procedimiento documentado para la planificación y ejecución de las auditorias.

## FRENTE A LAS NO CONFORMIDADES DE TALENTO HUMANO

1. La no revisión por parte del trabajador asignado frente al no cumplimiento de que el personal no cumpla con los requisitos solicitados por el cliente, enmarcándose en las siguientes especificaciones; Que el personal no cumpla con la experiencia solicitada por la empresa, Que el personal no cumpla con habilidades y competencias solicitadas por la empresa, Que el personal no posea los conocimientos necesarios para desempeñar el cargo, Que el personal no posea la actitud específica solicitada por el cliente
2. La violación a la confidencialidad en temas laborales por parte del guarda, supervisores, coordinadores y auxiliares respecto a temas; Quejas del



trabajador con el cliente por retrasos en los pagos, Mala liquidación del pago de quincenas del trabajador, Reportes al cliente por falta de gestión en la dotación de elementos, herramientas de trabajo, Quejas del trabajador con el cliente por falta de gestión en beneficios; vacaciones, permisos, prestamos etc.

3. Error en la Afiliación errada a la entidad correspondiente de seguridad social.

## CAPÍTULO XIV

### ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 78°**- La UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024, no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

**ARTICULO 79°**-El incumplimiento de algunas obligaciones o la violación de alguna de las prohibiciones o faltas señaladas en este reglamento o en el contrato individual, siempre que a juicio de la UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024, no constituya justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de ella, dará lugar a la aplicación de alguna de las siguientes medidas:

a) **Amonestación:** Consiste en la advertencia verbal que el jefe inmediato hace al trabajador por la comisión de una falta leve. La amonestación verbal **no se considera sanción disciplinaria**, pero la empresa podrá dejar constancia interna de su realización para efectos de seguimiento.

b) **Llamada de atención:** Se hace por escrito en caso de que el trabajador cometa una nueva falta leve o en caso de que, a juicio de la UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024, la naturaleza de la falta así lo haga aconsejable. Constituye sanción disciplinaria.

c) **Suspensión Disciplinaria:** La UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024, podrá imponerla en caso de faltas o violación de deberes laborales por parte del trabajador, que a juicio de ella no ameriten terminación del contrato de trabajo con justa causa. La suspensión disciplinaria no podrá exceder de tres (3) días por la primera vez ni de ocho (8) días en caso de reincidencia.

d) **Multa:** Es la sanción monetaria que puede imponerse al trabajador por faltas o retardos en el trabajo, sin que exceda la quinta parte del salario de un día. La imposición de la 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 destinada exclusivamente a premios o incentivos para los trabajadores que cumplan sus obligaciones de manera puntual y eficiente.

**ARTICULO 80°**-Se establecen las siguientes clases de faltas leves, las correspondientes sanciones disciplinarias, así:





- a) El retardo hasta quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024, implica:
- Por Primera Vez, llamado de atención verbal.
  - Por Segunda Vez, llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida.
  - Por Tercera Vez, suspensión en el trabajo del día que se produce la falta.
  - Por Cuarta Vez suspensión en el trabajo por tres días.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024, implica:
- Por Primera Vez: suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.
  - por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- c) La falta total al trabajo durante un día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024, implica:
- Por Primera Vez: Suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días.
  - Por Segunda Vez: suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica:
- Por Primera Vez: suspensión en el trabajo hasta por ocho días (8) días.
  - Por Segunda Vez: suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
- e) Indebida presentación personal
- f) Mala actitud frente a la presentación del servicio o queja por parte del cliente
- g) No terminar la jornada laboral
- h) Bajo rendimiento en el cumplimiento de sus funciones
- i) No acatar ordenes siempre y cuando sea acorde a las funciones establecidas, bajo el cargo que desempeña.
- j) Generar mal ambiente laboral en su lugar de trabajo
- k) Será causal de disolución del contrato de trabajo todo lo anterior, sin perjuicio de que la UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024, considere, a su libre criterio y dada la respectiva circunstancia, cualesquiera de las faltas anteriormente descritas como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo.

**ARTICULO 81°**-Constituyen faltas graves:

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.





- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día o en el turno correspondiente sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) Violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, estatutarias, manuales de funciones y procedimientos, descripciones de cargos, circulares, memorandos, etc.
- e) Realizar conductas de agresión física y/o verbal contra compañeros de trabajo, funcionarios del cliente, o terceros que se encuentren en las instalaciones donde el trabajador preste el servicio.
- f) Faltarle al respeto a sus compañeros de trabajo, funcionarios del cliente, o terceros que se encuentren en las instalaciones donde el trabajador preste el servicio.
- g) El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de Seguridad y salud en el trabajo de la empresa. (Decreto Ley 1295 de 1994, Art. 91).
- h) No informar de manera inmediata al jefe inmediato, o personal encargado del área de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa la ocurrencia de un accidente laboral sufrido por el trabajador o de sus compañeros en caso de la imposibilidad para reportarlo de manera directa.
- i) Reportar de manera extemporánea o no reportar los accidentes de trabajo sufridos por el personal a cargo al área de Seguridad y salud en el trabajo.
- j) No realizar el respectivo informe de la ocurrencia de un accidente laboral, o realizarlo de manera extemporánea de acuerdo con los términos establecidos en el artículo 62 del Decreto Ley 1295 de 1995.
- k) Dar falsa información sobre la ocurrencia de un accidente de trabajo.
- l) No dar información clara y completa de su estado de salud, o no acatar las recomendaciones indicadas por la EPS, ARL, o el empleador y realizar actos que vayan en contravía o que afecten su estado de salud.
- m) Incurrir en cualquiera las prohibiciones contenidas dentro del presente reglamento, lo cual se considerará falta grave en todos los casos, aún por la primera vez.

**PARAGRAFO:** En el evento de que cualquiera de las situaciones antedichas afecte el normal desarrollo de la operación de la Empresa o cuando se logre comprobar que las conductas anteriormente descritas fueron realizadas por el trabajador con la intención de ocasionar algún perjuicio económico o administrativo a la organización, éstas constituirán falta grave y por ende justa causa para que se termine el contrato de trabajo del empleado involucrado.

## **CAPITULO XV**

### **JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO**





## **ARTÍCULO 82°- JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DEL EMPLEADOR.**

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo las indicadas en Código Sustantivo del Trabajo, así como las indicadas en el Contrato Laboral suscrito por las partes y en demás pactos o convenios, las indicadas en este reglamento como causas para tales efectos, o señaladas como faltas graves en el mismo o en la ley laboral en general, además de las descritas en los siguientes numerales así:

1. Haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de documentos y/o certificados falsos para su contratación o tendientes a obtener un provecho indebido en lo corrido de la relación laboral.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratos, en que incurra el trabajador durante y/o fuera de servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios o demás colaboradores.
3. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
4. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus labores.
5. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los **artículos 58 y 60** del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en los pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o en este reglamento.
6. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.
7. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
8. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.
9. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales
10. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
11. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, curativas, o de seguridad y salud en el trabajo prescritas por el médico adscrito al empleador, o por autoridades del ramo, para evitar, mitigar o rehabilitar en lo concerniente a enfermedades y/o accidentes laborales
12. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
13. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.





14. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tendrá carácter de laboral, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales convencionales derivadas de la enfermedad.
15. Permitir la sustracción de la empresa o del cliente al cual se encuentre asignado, útiles de trabajo, materias primas, elementos, maquinas herramientas y en general cualquier producto sin permiso de competente.
16. Todas aquellas establecidas en este Reglamento Interno y el contrato laboral, como Justa Causa, para tales efectos.

**ARTÍCULO 83º.** - Condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado; 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. 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 al segundo por concepto de indemnización, tantos días de trabajo cuantos señala la ley. Adicional a lo anterior se prescribe que el empleador y el trabajador podrán convenir de manera conjunta cláusulas penales atendiendo el tipo de cargo contratado.

#### **ARTÍCULO 84º. - JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DE EL TRABAJADOR**

Son justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del Trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representante o dependientes del empleador con el consentimiento o tolerancia de este.
3. 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.
4. 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.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.





7. La exigencia del empleador, sin razones válidas por parte de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los **artículos** 65 y 66 del Código Sustantivo del Trabajo o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

## **PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS (LEY 2466 de 2025)**

**ARTICULO 85°**-Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador para imponer sanciones deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115).

**ARTICULO 86°**-No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

**ARTÍCULO 87°**-Para la aplicación de cualquier sanción disciplinaria se deberá cumplir con el siguiente procedimiento que se encargará de garantizar los derechos de defensa y contradicción del trabajador:

Cuando la Empresa tenga conocimiento que un trabajador ha podido incurrir en un hecho que pueda estar inmersa en una de las causales de falta disciplinaria que pueda dar lugar a la imposición de una sanción, procederá a la apertura del proceso disciplinario para lo cual remitirá al trabajador una comunicación escrita con los siguientes datos:

- 1) Una descripción clara y precisa de los hechos o conductas que se imputan y dan lugar a las faltas disciplinarias.
- 2) La fecha y hora en que será citado a diligencia de descargos.
- 3) Informar al trabajador, que de no ejercer su derecho a la defensa se entiende que renuncia al mismo.

**ARTÍCULO 88°. - DESCARGOS:** En esta etapa el trabajador podrá presentar su versión de los hechos, controvertir las pruebas presentadas y allegar las que considere pertinentes, el cual se realizará en la diligencia de descargos a que sea citado, según el caso.

**ARTÍCULO 89.º - DECISIÓN:** Una vez se ha surtido el trámite anterior, la Empresa determinará si hubo responsabilidad disciplinaria y la decisión adoptada la cual surtirá efectos tan pronto sea notificada al trabajador.





**ARTÍCULO 90°. - IMPUGNACIÓN:** Si el trabajador no está conforme con la decisión adoptada, podrá impugnarla con el fin de que la Empresa revise nuevamente la decisión tomada.

Para la impugnación el trabajador contará con un término de tres (3) días hábiles contados a partir de la notificación de la decisión adoptada, indicando por escrito los motivos justificados de su inconformidad para que sea estudiada la decisión adoptada.

**PARÁGRAFO 1.** La apelación presentada por el trabajador se tramitará en efecto devolutivo de tal forma que la decisión inicial surte plenos efectos y sólo perderá vigencia en aquellos eventos en que sea revocada por el superior o a quien éste delegue.

**PARÁGRAFO 2.** Es improcedente la impugnación de la decisión del Empleador de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, al no tratarse de una sanción disciplinaria.

**PARÁGRAFO 3.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo 115, C.S.T.

## **CAPÍTULO XVI**

### **RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN**

**ARTÍCULO 91°.-** Los reclamos de los trabajadores se harán ante Gestión Humana y en segunda instancia ante la Dirección General. (diferente del que aplica las sanciones) quien los oírán y resolverán en justicia y equidad.

**ARTÍCULO 92.º-** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato, si alguna vez lo hubiere.

## **CAPITULO XVII**

### **ACOSO LABORAL: MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL**

#### **LEY 1010 DE 2006, RESOLUCIÓN 652 DE 2012 Y RESOLUCIÓN 1356 DE 2012**

**ARTICULO 93°-**Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.



En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

**PARAGRAFO:** La empresa respeta, acata y acoge el texto completo de la Ley 1010 de 2006, sobre la prevención, corrección y sanciones para el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales.

**ARTICULO 81°-MODALIDADES:** Se consideran Modalidades de Acoso Laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010 de 2006, las siguientes: el Maltrato Laboral, la Persecución Laboral, la Discriminación laboral, el Entorpecimiento Laboral, la Inequidad Laboral y la Desprotección Laboral.

**ARTICULO 82°- CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.** Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y publica de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los Actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros.
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i) La imposición de deberes ostensibles extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionales sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio de lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada a lo legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.



- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- o) En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorada, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2°.

Excepcionalmente un solo acto hostil bastara para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciara tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por si sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

**ARTICULO 83º-CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.** No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Publicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y las evaluaciones laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo de Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.





- h) La exigencia de cumplir las obligaciones de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.
- i) La exigencia de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

**PARÁGRAFO:** Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

**ARTÍCULO 84º-**Se entenderán como conductas atenuantes del acoso laboral:

- a) Haber observado buena conducta anterior.
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f) Los vínculos familiares y afectivos.
- g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

**ARTÍCULO 85º-**Se entenderán como conductas agravantes:

- a) Reiteración de la conducta;
- b) Cuando exista concurrencia de causales;
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria,
- d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;
- e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;
- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.





**ARTÍCULO 86º**-Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- a) La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, coordinador, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;
- b) La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;
- c) La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;
- d) Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;
- e) Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;
- f) Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral:
  - ✓ La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
  - ✓ La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

**PARÁGRAFO.** Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en el presente código son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

**ARTÍCULO 87º**-Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO 88º**-En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Implementar campañas para prevenir las conductas contenidas en la normatividad vigente en materia de acoso laboral, a través de boletines informativos o circulares, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Diseñar actividades que faciliten la libertad de los trabajadores, para denunciar las conductas que puedan ser constitutivas de acoso laboral, así como para que formulen recomendaciones constructivas para evitar la





configuración del acoso laboral y otros hostigamientos, previstos en la normatividad vigente.

3. 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.
4. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 o la normatividad vigente que regule la materia, y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
5. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 89º**-De conformidad con la organización interna de la empresa, **EL EMPLEADOR** diseñará la conformación del Comité de Convivencia Laboral, de tal forma que se logre de manera efectiva el objetivo previsto en las normas vigentes que regulen la materia.

**PARAGRAFO:** El presente capítulo reemplaza las disposiciones en materia de acoso laboral en la empresa y las demás disposiciones que le sean contrarias.

## CAPÍTULO XVIII

### INCENTIVOS ESPECIALES PARA LOS EMPLEADOS

**ARTÍCULO 90º**- UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024 podrá establecer incentivos especiales en dinero o especies que favorezcan a los empleados que se destaquen en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones.

**ARTICULO 91º**-Queda el área de Gestión Humana, como gestor del Plan de Incentivos, debiendo presentarlo ante el director general para viabilidad financiera del plan de incentivos, para su aprobación y posterior aplicación por la Dirección de ingeniería.

## CAPITULO XIX

### DISPOSICIONES FINALES

**ARTICULO 92º**-Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.



## CAPITULO XX

### CLÁUSULAS INEFICACES

**ARTICULO 93°**-No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto más favorables al trabajador (CST, art. 109).

## CAPITULO XXI

### OTRAS DISPOSICIONES

**ARTICULO 94°**-El presente Reglamento Interno De Trabajo, será actualizado conforme la legislación laboral y el desarrollo de la actividad del empleador, así lo exijan. Dejándose especificado las modificaciones a que se tengan lugar.

**ARTICULO 95°- Control de Creación.** A continuación, se relacionan la fecha de creación o la modificación que se efectúan sobre el presente reglamento.

Fecha	Versión	Modificación
24/05/2024	00	Creación Reglamento Interno

**DIRECCIÓN:** Domicilio principal: Avenida 1ro de Mayo Puente Caído Bodega 6, Municipio de Villavicencio- Meta.

Atentamente,

**FREDY BARRETO PACHON**  
**REPRESENTANTE LEGAL**  
**UT BAGLOFOOD VILLAVICENCIO 2024**  
**NIT: 901.838.401-6**