 TEMPORING S.A.	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 1 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

PREÁMBULO

El presente es el reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa TEMPORING S.A., con representación legal y sede principal en la Carrera 23 No. 35-39 Barrio Antonia Santos de la ciudad de Bucaramanga. A sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus trabajadores.


CAPITULO I

GENERALIDADES

ARTÍCULO 1. Campo de aplicación. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores de TEMPORING S.A., salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador. Téngase en cuenta, que sus trabajadores son de dos categorías: Trabajadores de Planta y Trabajadores en Misión.

ARTÍCULO 2. Definiciones. Para efecto del presente reglamento, se adoptan las siguientes definiciones;

- **EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES:** Aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador (art. 71. Ley 50/90).
- **TRABAJADORES DE PLANTA:** Aquellos que desarrollan su actividad en las dependencias propias de la empresa de servicios temporales (art. 74. Ley 50/90).
- **TRABAJADORES EN MISIÓN:** Aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos (art. 74 Ley 50/90).

 TEMPORING S.A.	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 2 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General

- **TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS:** Son 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 compañía. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 6°. C.S.T.).

ARTÍCULO 3. Contratación de servicios. Los usuarios de la empresa solo podrán contratar con esta en los siguientes casos (art.77, Ley 50/90).

1. Cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias, a que se refiere el artículo 6 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Cuando se requiera reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, e incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, la venta de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis meses más.


Si cumplido el plazo de seis (6) meses, mas la prorroga a que se refiere el presente artículo en su numeral tercero, la necesidad originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente empresa de servicios temporales, para la prestación de dicho servicio.

La empresa de servicios temporales no podrá prestar sus servicios a usuarios con las cuales tenga vinculación económica en los términos de que trata el Capítulo XI del Libro Segundo del Código de Comercio (art. 180. Ley 50/90).

Artículo 4. Requisitos del contrato de servicios. Los contratos celebrados entre la empresa de servicios temporales y los usuarios deberán de ser conformidad con lo señalado en el art. 81 de la Ley 50 de 1990, siendo estos;

“1. Constar por Escrito.

2. Hacer constar que la empresa de servicios temporales se sujetará a lo dispuesto por la Ley para efectos del pago de salarios, prestaciones sociales, horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales y festivos.

 TEMPORING S.A.	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 3 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General

3. *Especificar la compañía aseguradora, el número de póliza, vigencia y monto con la cual se garantiza el cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas de servicios temporales con los trabajadores en misión.*

4. *Determinar la forma de atención de las obligaciones que en materia de seguridad y salud en el trabajo se tiene para con los trabajadores en misión, cuando se trate de las circunstancias establecidas en el art. 78 de la Ley 50 de 1.990”.*

La Empresa de Servicios Temporales no podrá prestar sus servicios a usuarios cuyos trabajadores se encuentren en huelga (art. 89, Ley 50/90).


ARTÍCULO 5. Condiciones de admisión para funcionarios en misión.

Quien aspire a desempeñar un cargo en TEMPORING S.A., debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañarla con los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto, de la primera Autoridad Local, a solicitud de los padres, y a falta de estos el Defensor de Familia cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad, y en caso tal, certificado del plantel de educación donde hubiere estudiado.

PARAGRAFO: *El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que consideren necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto:*

“Así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan...” (Artículo primero, Ley 13 de 1972);

	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 4 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General

“lo mismo que la exigencia de prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (artículo 43, C.N. A 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 559 de 1991 artículo 22), ni la Libreta Militar (artículo 111 Decreto 2150 de 1995)”.

CAPÍTULO II

CONTRATO DE APRENDIZAJE – APRENDIZ SENA


ARTÍCULO 6. Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la compañía, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual el cual en ningún caso constituye salario (Artículo 30 Ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 7. Características del contrato de aprendizaje. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a. La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo;
- b. La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c. La formación se recibe estrictamente a título personal;
- d. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

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

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

 TEMPORING S.A.	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 5 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez (10%), caso en el cual será equivalente al ciento 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.


Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARL que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectivas y prácticas, 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.

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 tecnológicos de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del Sena.

ARTÍCULO 8. Formalidades del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje debe celebrarse siempre por escrito y contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la compañía y del Aprendiz.
2. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato. (Artículo 30 Ley 789 de 2002).
3. Obligaciones del empleador y del aprendiz y derechos de éste y aquel. (Artículos 6 y 7, Ley 188 de 1959 Artículo 30 Ley 789 de 2002).
4. Apoyo económico del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato (Artículo 7°. Decreto 2375 de 1974 y 30 de la Ley 789 de 2002).
5. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudios.
6. cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato y,
7. Firmas de los contratantes o sus representantes.

ARTÍCULO 9. Duración del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos (2) años de enseñanza y trabajo, alternados en periodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y solo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficios que serán publicadas por el Ministerio de la Protección

 TEMPORING S.A.	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 6 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General

Social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo se considerará para todos los efectos legales regido por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje en este oficio.

El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.


1. Los primeros tres meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de la otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.
2. El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termina por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
4. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la Ley 188 de 1959, el contrato de aprendizaje se regirá por el Código Sustantivo del Trabajo.

CAPTITULO III

PERIODO DE PRUEBA DE TRABAJADORES DE PLANTA

ARTÍCULO 10. Periodo de prueba. La compañía una vez admitida el aspirante podrá estipular con él por escrito un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76 C.S.T.). En caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77 numeral 1 C.S.T.).

ARTÍCULO 11. Duración del periodo de prueba. 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

 TEMPORING S.A.	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 7 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General

no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 7°. Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 12. Prorroga periodo de prueba. Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

ARTÍCULO 13. Terminación del contrato durante el periodo de prueba. 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 el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito de éste, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80, C.S.T.).

CAPITULO IV

JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 14. Horario laboral. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan:


- **PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN:**

Lunes a Viernes: De 7:30 a.m. a 12:00 p.m. y de 1:00 p.m. a 5:00 p.m.

Sábados: De 7:30 a.m. a 12:00 p.m (sábado intercalado)

- **PERSONAL EN MISIÓN:** Se asignará de conformidad con los horarios designados en cada una de las empresas usuarias y estipuladas en sus respectivos reglamentos internos de trabajo y la normatividad vigente.

PARAGRAFO 1: *El horario laboral se ajustará de acuerdo con la Ley 2101 del 2021 por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones. A partir de la entrada en vigencia de la mencionada ley, de conformidad con la aplicación gradual consagrada en el artículo 3o. de la*

 TEMPORING S.A.	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 8 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General

misma, finalmente la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

PARAGRAFO 2: *Durante el tiempo de la implementación gradual contenido en la ley 2101 de 2021, la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre empleado y empleador. Una vez terminado el tiempo de implementación gradual regirá la exoneración al empleador de dar aplicación al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017.*

PARAGRAFO 2: JORNADA ESPECIAL. *El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.*


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

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria, de conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.

El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. (Art. 2 Ley 2101 de 2021)

ARTÍCULO 15. Trabajo ordinario y nocturno. El trabajo ordinario y nocturno se configuran en los siguientes horarios:

	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 9 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) de la mañana y las veintiuna horas (9:00 p.m.) de la noche.
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiuna horas (9:00 p.m.) de la noche y las seis horas (6:00 a.m.) de la mañana (Artículo 160 C.S.T. y artículo 25 Ley 1846 de 2017).

ARTÍCULO 16. Horas extras. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda la máxima legal (Artículo 159 C.S.T.).

ARTÍCULO 17. Especificaciones del trabajo suplementario. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados del artículo 163 del C.S.T., solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste. (Artículo 1°. Decreto 13 de 1967)


PARAGRAFO: *Por medio de la Resolución 1875 de 2023 expedida por el Ministerio de Trabajo se autoriza el trabajo suplementario y de horas extras a Temporing S.A, el cual se encuentra publicado en la página web www.temporningsa.com y en las instalaciones de la empresa.*

ARTÍCULO 18. Liquidación de los recargos.

1. 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 de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 161 del código sustantivo de trabajo.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antes mencionados se producen de manera exclusiva es decir, sin acumularlo con algún otro. (Artículo 24 Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO: *La compañía podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.*

ARTÍCULO 19. Configuración del trabajo suplementario u horas extras. La compañía no reconocerá trabajo suplementario o de horas

 TEMPORING S.A.	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 10 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General

extras si no han sido expresamente autorizadas, por escrito, de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 15 de este reglamento.

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

PARAGRAFO 2°. *Descanso en días sábado. A partir de la entrada en vigencia de la Ley 2101 de 2021, como jornada laboral de 42 horas a la semana, de conformidad con la aplicación gradual, estas pueden repartirse ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.*


CAPITULO V

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 20. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiestas que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

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

PARAGRAFO 1. *Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días*

 TEMPORING S.A.	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 11 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General

laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laboral. (Artículo 26 numeral 5 Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 21. 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 solo tendrá derecho el trabajador, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de las jornadas de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990

PARAGRAFO 1. *El trabajador podrá convenir con el Empleador su día de descanso obligatorio el 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.

PARAGRAFO 2. *Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.*

ARTÍCULO 22. Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en día domingo, el Empleador debe fijar en lugar público del establecimiento con anticipación de doce (12) horas la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirían también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185 C.S.T.).

ARTÍCULO 23. Descanso en día domingo. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 18 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.

ARTÍCULO 24. Suspensión de la jornada laboral. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 1983, el Empleador suspendiere el

 TEMPORING S.A.	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 12 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General

trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral.

Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178 C.S.T.).

CAPÍTULO VI

VACACIONES REMUNERADAS.


ARTÍCULO 25. Vacaciones remuneradas. Los trabajadores que hubieran prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Artículo 186 numeral 1º. C.S.T.).

ARTÍCULO 26. Asignación. La época de vacaciones debe ser señalada por la compañía a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al Trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187 C.S.T.).

ARTÍCULO 27. Interrupción vacaciones. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el Trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188 C.S.T.).

ARTÍCULO 28. Prohibición de compensación. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de la Protección Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria.

ARTÍCULO 29. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el Trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el Trabajador. (Artículo 189 C.S.T., Decreto Ley 2351 de 1965, Artículo 14 numeral 2, Ley 789 de 2002).

 TEMPORING S.A.	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 13 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General

ARTÍCULO 30. 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 (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de Trabajadores Técnicos especializados o de confianza (Artículo 190 C.S.T.)

ARTÍCULO 31. Salario ordinario durante las vacaciones remuneradas. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que este devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el Trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.


ARTÍCULO 32. Todo Empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada Trabajador, fecha en que toma sus vacaciones en que las termina y la remuneración de estas (Decreto 13 de 1967, Artículo 5°.).

CAPÍTULO VII

PERMISOS

ARTÍCULO 33. Procedencia de los permisos. La compañía concederá a sus Trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la compañía y a sus Representantes, y que en los dos últimos casos el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento, la concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que la constituye o al tiempo de ocurrir esta, según lo permitan las circunstancias.

 TEMPORING S.A.	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 14 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General

- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta al 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (Sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente.

El tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al Trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la Empresa. (Numeral 6 Artículo 57 C.T.S.).


CAPITULO VIII SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 34. Formas y libertad de estipulación del salario. Empleador y el Trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

No obstante lo expuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del C.S.T. y las normas concordantes con estas, cuando el Trabajador devenga 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 ante mano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extras legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie y en general las que se incluyan en dicha estipulación excepto las vacaciones.

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

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la Seguridad Social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en el

 TEMPORING S.A.	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 15 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General

caso de estas 3 últimas entidades los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

El Trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo. (Artículo 18 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 35. Salario jornal. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por periodos mayores. (Artículo 133 C.S.T).

ARTÍCULO 36. 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. (Artículo 138 Numeral 1. CT.S.).

ARTÍCULO 37. Periodos de pago. 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 periodos iguales vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldo 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. (Artículo 134 C.ST.).

ARTÍCULO 38. Salario de trabajadores en misión. Los trabajadores en misión tendrán derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para tal efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa. Igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecido para sus trabajadores en el lugar de trabajo en materia de transporte, alimentación y recreación. (Art. 79, Ley 50/90).

CAPITULO IX

MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 39. Seguridad y salud en el trabajo. Es obligación del Empleador la afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social

 TEMPORING S.A.	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 16 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General

Integral: Salud, Pensión y Riesgos Profesionales, velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo, igualmente es su obligación garantizar los recursos necesarios para implantar y ejecutar actividades permanentes en riesgos profesionales y ejecución del programa de seguridad y salud en el trabajo con el objeto de velar por la protección integral del Trabajador.

ARTÍCULO 40. Los servicios médicos que requieran los Trabajadores se prestarán por la EPS y ARP a la cual estén afiliados. En caso de no afiliación estarán a cargo del Empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.


ARTÍCULO 41. Todo Trabajador, desde el mismo día que se siente enfermo, deberá comunicarlo al Empleador, a su Representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el Trabajador deba 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.

ARTÍCULO 42. Los Trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que lo haya examinado así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o alguno de ellos ordene la compañía en determinados casos. El Trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 43. Los Trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad social que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la compañía para la prevención de las enfermedades y de los riesgos profesionales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

PARAGRAFO. *Para el grave incumplimiento por parte del Trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos,*

 TEMPORING S.A.	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 17 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General


adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro los programas de seguridad y salud en el trabajo de la compañía, que le hayan comunicado por escrito, se faculta al Empleador para la terminación del vínculo laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de la defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 44. Accidente de trabajo. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia o su representante elaborará y enviará a la ARL el respectivo informe del accidente de trabajo en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la EPS y la ARL respectiva.

ARTÍCULO 45. Accidente no mortal. En caso de accidente no mortal, aún en el más leve o incidente, el Trabajador lo comunicará inmediatamente al Empleador, a su Representante o a quien haga sus veces, quien diligenciará el respectivo formato de reporte de accidente de trabajo y lo enviará a la ARP y EPS simultáneamente en un término no mayor de dos (2) días hábiles, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, quien indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 46. Relación de los accidentes de trabajo. Todas las Empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

ARTÍCULO 47. En todo caso, en lo referente a los puntos que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo de Trabajo. Resolución número 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1.994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, legislación vigente sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado.

 TEMPORING S.A.	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 18 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General


ARTICULO 48. Seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en misión. La empresa de servicios temporales es responsable de la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en misión, en los términos de las que rigen la materia para los trabajadores permanentes.

Cuando el servicio se preste en oficinas o actividades particularmente riesgosas, o los trabajadores requieran un adiestramiento particular en cuanto a la prevención del riesgo, o sea necesario el suministro de elementos de protección especial, en el contrato que se celebre entre la empresa de servicios temporales y el usuario se determinará expresamente la forma como se atenderán estas obligaciones. No obstante, este acuerdo no libera a la empresa de Servicios temporales de la responsabilidad laboral frente al trabajador en misión (Art. 78, Ley 50/90).

CAPITULO X PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 49. Deberes de los trabajadores. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar la 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 empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confían con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por el conducto del respectivo superior, de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso.
- h) Recibir y aceptar las ordenes, 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.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

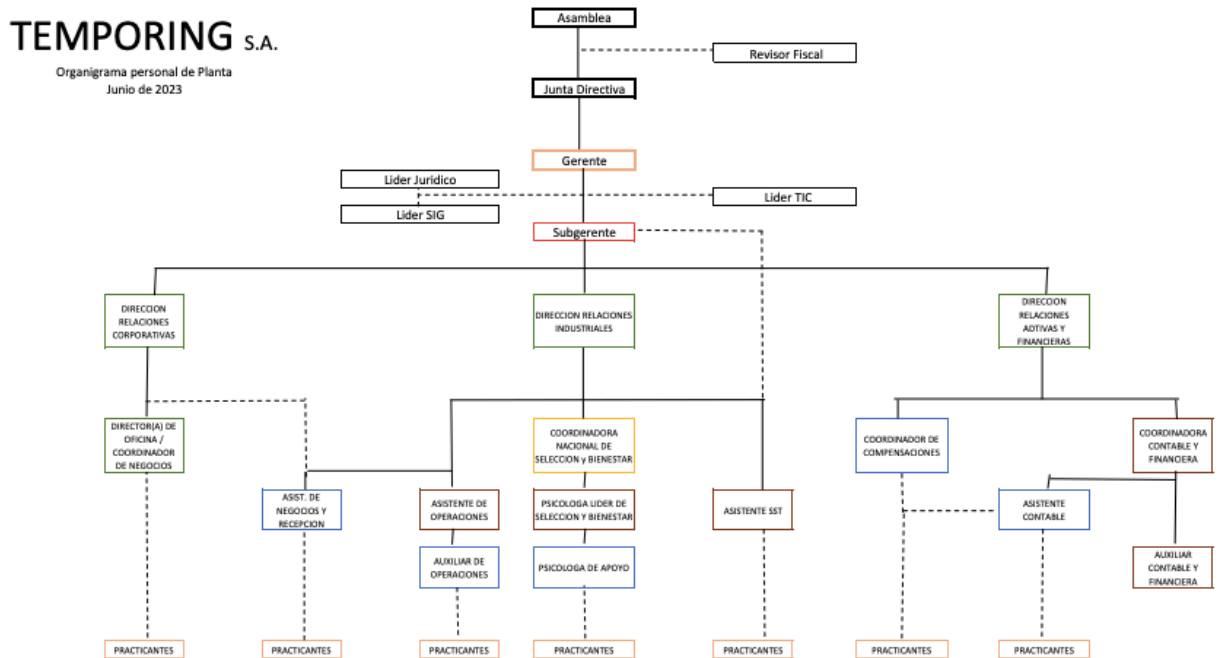
 TEMPORING S.A.	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 19 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General

- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.


PARAGRAFO. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento u alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas (artículo 126 C.S.T.).

CAPITULO XI ORDEN JERARQUICO

ARTÍCULO 50. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente:



PARAGRAFO. De los cargos mencionados tiene facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la compañía el Gerente General.

	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 20 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General


CAPITULO XI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS.

ARTÍCULO 49: Prohibiciones para mujeres y menores de edad. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo, o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Las mujeres sin distinción de edad, y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados para trabajos en labores peligrosas insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Artículo 242, ordinales 2 y 3 C.S.T.).


ARTÍCULO 50: Trabajadores prohibidos para menores. 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 técnicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen los ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radio activas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultra violeta, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
6. Trabajos submarinos.
7. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
8. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas o Inflamables.
9. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.

 TEMPORING S.A.	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 21 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General

11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilados en herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de aceros, talleres de laminación, trabajos de forja y empresa pesada de metales.
14. Trabajo y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambio de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a trasmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos en vidrio y alfarería, trituración y mezclados de materia prima, trabajos de horno, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y gravado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno y tanques o lugares confinado, en andamios o 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 de demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en planta de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las contempladas en la Resolución 004448 del 2 de diciembre de 2005, del Ministerio de la Protección Social, y las demás que señale en forma específica este Ministerio.

PARAGRAFO. *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 la Protección Social, 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*

 TEMPORING S.A.	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 22 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General

juicio del Ministerio de la Protección Social puedan ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor, mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garantice plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 245 y 246 del Decreto 2737 de 1.989).


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. (Artículo 243 del Decreto 2737 de 1.989).

CAPITULO XII ACERCA DEL ACOSO LABORAL

ARTICULO 51: Definición. Para efectos del presente Reglamento Interno de Trabajo, 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, terror y angustia a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 52: Modalidades. El acoso laboral puede darse en otras bajo las siguientes modalidades generales:


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

	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 23 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General

- b) **Persecución laboral.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado trabajador mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- c) **Discriminación laboral.** Todo trato diferenciado por razones de raza, genero, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- d) **Entorpecimiento laboral.** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- e) **Inequidad laboral.** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- f) **Desprotección laboral.** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTICULO 53. Conductas atenuantes: Son conductas atenuantes del acoso laboral.

- a. Haber observado buen comportamiento anterior.
- b. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o estado de ira o intenso dolor.
- c. Procurar voluntariamente, después de realizar la conducta, disminuir o anular las consecuencias.
- d. Reparar discrecionalmente el daño ocasionado aunque no sea en forma total.
- e. Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f. Los vínculos familiares o afectivos.

 TEMPORING S.A.	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 24 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General

- 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.


PARÁGRAFO: El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTICULO 54: Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes del acoso laboral:

- a. Reiteración de la conducta.
- b. Cuando exista concurrencia de las 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 participe.
- e. Aumentar deliberada o inhumanamente el daño psíquico y biológico causado el 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 55: Conducta que constituyen acoso laboral. Se presumirá que haya acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y publica de cualquiera de las siguientes conductas:

- a. Los actos de agresión física, sin importar 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 de trabajo.
- e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera 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.


 TEMPORING S.A.	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 25 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General

- g. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público.
- h. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- j. La exigencia de labor en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en los dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo de las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores 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 indispensable para el cumplimiento de la labor.
- m. La negativa claramente a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedir las.
- n. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PARÁGRAFO: En las demás situaciones, la autoridad competente determinará si constituyen o no acoso laboral.

ARTÍCULO 56: Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a. Los actos destinados a ejercer potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre su subalterno.
- b. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- c. La formulación de circulares o memorandos de servicios encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- d. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o institución cuando sean necesarios para la continuidad

	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 26 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General

del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o institución.

- e. Las actuaciones administrativas o acciones encaminadas a dar por terminadas el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el C.S.T.
- f. La solicitud de cumplir con los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la C.N.
- g. La exigencia de cumplir con las obligaciones y deberes de que tratan los artículos 57 del C.S.T., a si como no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.
- h. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.


ARTÍCULO 57: Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. La empresa proveerá de mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, estableciendo un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio, a tener lugar entre las partes involucradas, una vez se tenga conocimiento de la denuncia o queja de acoso laboral.

PARÁGRAFO: La víctima de acoso laboral deberá notificar de manera escrita, ante su superior inmediato, en caso tal de no ser este el denunciado, detallando los hechos y anexando prueba sumaria de los mismos. El supervisor que reciba la denuncia deberá citar a la parte denunciada, y escuchar testimonio y versión de los incidentes, determinando el proceder acorde con el programa de conciliación, apoyo y orientación existente.

PARÁGRAFO 1. El programa de conciliación apoyo y conciliación a la víctima de acoso laboral, contará con personal calificado en el área de incidencia, el cual mediante la puesta en marcha del sistema de apoyo, buscará la corrección de tales situaciones y su prevención entre el medio laboral restante.

El programa se estructura en cuatro (4) fases:

- a. Primera Fase: - Valoración: Entre las partes a saber, se concede un espacio de expresión de carácter confidencial. Cada partícipe, podrá expresar su posición frente a los hechos ocurridos. Estos se desarrollarán ante un Comité constituido por miembros que no se encuentren vinculados laboral o emocionalmente con ninguna de las partes.

 TEMPORING S.A.	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 27 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General


- b. Segunda Fase: - Esquematización: Mediante la estructuración de dinámicas situacionales, análisis temáticos, valoraciones sociales y propuestas de sensibilización en el área, se involucra tanto al denunciado como al denunciante. En esta fase se contemplan acciones y pautas que pueden enmendar daños causados.
- c. Tercera Fase: -Conciliación: Entre las partes a saber, y después de desarrolladas las técnicas propuestas se busca generar espacios de dialogo. El interés primario es generar espacios sanos de convivencia entre los miembros, mediante la concientización de las dinámicas sociales involucradas, roles dentro de la comunidad y derechos y deberes en los miembros de tal entorno.
- d. Cuarta Fase: - Seguimiento: La empresa en su afán por constituirse en un espacio enmarcado dentro de los cánones de la legalidad, busca que el individuo victima del acoso laboral se reincorpore sin perjuicios secundarios físicos o a su psique. Para ello cuenta con un programa de apoyo y orientación pos-evento.

PARÁGRAFO 2: Cuando entre las partes involucradas el denunciante y/o denunciado, no se logre llegar a una conciliación es responsabilidad del empleador presentar ante el Inspector de Trabajo descripción de la denuncia, procedimientos adoptados con pruebas sumarias a los mismos. La omisión de estas medidas, se entenderán como tolerancia de esta.

ARTICULO 58: Mecanismo de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente que promuevan el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa, que proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 59. Mecanismos previstos de prevención del acoso laboral. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos.

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha Ley, particularmente en relación con las conductas

 TEMPORING S.A.	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 28 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General

que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

2. Espacios para el dialogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato interior de la empresa.

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores a fin de establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente, formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos, y examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

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


ARTÍCULO 60. Procedimiento interno. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la Ley para este procedimiento.

1. La empresa tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia".

2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 29 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General

c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener la vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.


f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del art. 9 de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.

g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá por lo menos trimestralmente y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes del acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, a sí como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

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

5. En todo caso el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso

	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 30 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General

laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.


ARTICULO 61: Tratamiento sancionatorio y garantías. Cuando entre las partes a saber, no se logró la conciliación, y el acoso laboral sea debidamente acreditado por la entidad competente, se procederá de acuerdo a la normatividad contemplada en la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, objeto del mismo, según lo estipulado por los artículos 10 y 11.

CAPITULO XIII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA COMPAÑÍA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 62. Obligaciones especiales del empleador. Son obligaciones especiales del empleador;

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. Para este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad del trabajador, y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y términos indicados en el artículo 32 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado e igualmente si el trabajador lo solicita hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico

 TEMPORING S.A.	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 31 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General

respectivo para las prácticas de los exámenes, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

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


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

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

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 C.S.T.
11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expide 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 estas.
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. Será también obligación de su parte afiliarlo al sistema de seguridad social integral.
15. Suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, a quienes devenguen un salario inferior a dos (2) veces el mínimo legal vigente en la empresa. (Artículo 57 C.S.T.).

ARTÍCULO 63. Obligaciones especiales del trabajador. Son obligaciones especiales del trabajador:


1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; 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.

 TEMPORING S.A.	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 32 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General


2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones de contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidente, o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio o dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58 C.S.T.).
9. Son obligaciones de los trabajadores vendedores – cobradores y a los que entregan mercancías y reciben el valor de las mismas por el sistema de contra entrega, consignar toda suma en los Bancos respectivos, de tal manera que por ninguna circunstancia lleguen a mantener en su poder sumas superiores a doscientos mil pesos (\$200.000).

ARTÍCULO 64: Prohibiciones a la empresa. 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 escrita de estos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113,150, 151,152 y 400 del C.S.T.
 - b) Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.

 TEMPORING S.A.	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 33 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General

- c) El Banco Popular, de acuerdo a lo dispuesto por la ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
 3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
 4. Limitar o presionar en cualquier forma en el ejercicio de su derecho de asociación.
 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
 7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del Artículo 57 del C.S.T. 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 hiciere además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismos cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal a retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable aquel y empresa. Así mismos cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal a retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable aquel y les dará el derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores
 10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores quienes hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 34 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General


11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59 C.S.T.)

ARTÍCULO 65. Prohibición a los trabajadores. Se prohíbe a 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 o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la compañía, excepto de los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar el trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover sus pensiones intempestivas del trabajo excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier otra clase de actividades similares en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en el o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetos distintos del trabajo contratado (Artículo 60 C.S.T.).
9. Se prohíbe a los trabajadores vendedores, cobradores y a los que entregan mercancías y reciben el valor de estas a contra entrega, portar, sin razones válidas, valores de la empresa superiores a cien mil pesos (\$100.000).

CAPITULO XIV ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 66. La compañía no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (Artículo 114 C.S.T.).

	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 35 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General


ARTÍCULO 67. Se establecen las siguientes clases de faltas y sanciones disciplinarias las cuales fueron concertadas entre los trabajadores y la empresa (Sentencia C-934 de 2004) así:

- El retardo hasta de diez minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por la primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez suspensión en el trabajo, en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
- La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no cauce perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión hasta por ocho días.
- La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cauce perjuicio de consideración a la compañía implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
- La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

La imposición de multas no impide que la compañía prescinda del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de la multa se consignará en cuenta especial para dedicarla exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

ARTÍCULO 68. Faltas graves. Constituyen faltas graves:

- a. El retardo hasta de diez minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente por quinta vez.

 TEMPORING S.A.	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 36 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General

- b. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c. La falta total del trabajador durante el día sin excusa Suficiente por tercera vez.
- d. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias.

ARTÍCULO 69. Procedimiento para imponer sanciones disciplinarias.

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (Artículo 115 C.S.T.).

ARTÍCULO 70. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior. (Artículo 115 C.S.T.)

ARTÍCULO 71. Reclamos. Los reclamos de los trabajadores se harán ante el superior jerárquico, quien los tramitará y resolverá con justicia y equidad.


CAPITULO XV

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 73. Publicación del presente reglamento. Dentro de los quince días siguientes a la fecha de revisión del presente reglamento el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos copias de caracteres legibles en dos sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. No se hace necesario fijarse la resolución aprobatoria (Ley 1429 de 2010).

ARTÍCULO 74. Vigencia. El presente reglamento entrará a regir ocho días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (Artículo 121 C.ST.).

ARTÍCULO 75. Desde la fecha en que entra en vigor este reglamento quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

 TEMPORING S.A.	DECLARACION	Fecha de liberación 15/07/2024	Página 37 de 37
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Revisión 08	Elaboró Directora de Relaciones Corporativas
	PS03 DE 001	Fecha de revisión 15/07/2024	Aprobó Gerencia General

CAPITULO XVI

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 76. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109 C.S.T.).

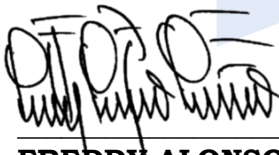
FECHA: Julio 15 de 2024

DIRECCIÓN: Carrera. 23 No. 35-39 – Bucaramanga (Santander)

TELEFONO: (607) 6438191 – (607) 6432239

Bucaramanga, 15 de julio de 2024.

FIRMA:



FREDDY ALONSO CARREÑO
GERENTE
TEMPORING S.A.