

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO CAPITULO PRELIMINAR

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por INVERSIONES PRIMUS SAS, con domicilio principal en la ciudad de Bucaramanga, en la Carrera 35 No 54 – 97 Barrio Cabecera de Bucaramanga y a sus disposiciones quedan sometidos todos los trabajadores, de todas las instalaciones y dependencias que actualmente funcionan y las que posteriormente se instalen en esta ciudad o fuera de ella.

Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren entre INVERSIONES PRIMUS SAS y sus trabajadores, mientras se encuentre vigente será obligatorio para todos los trabajadores conocer, dar fiel y estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

A partir del momento de recibir este reglamento interno de trabajo, los trabajadores no podrán alegar ignorancia de las disposiciones de este reglamento, el cual se le ha dado a conocer por medio de la inducción al momento de ingresar a la empresa, así como en las reinducciones periódicas realizadas. El reglamento se encuentra publicado en las instalaciones de la empresa y digitalmente en medio magnético en la Gerencia Administrativa de INVERSIONES PRIMUS SAS.

PARÁGRAFO: Actualmente, INVERSIONES PRIMUS S.A.S. cuenta con personal administrativo vinculado mediante contrato de trabajo. La empresa podrá recibir practicantes académicos y vincular personal en misión a través de empresas de servicios temporales, conforme a la legislación laboral vigente.

CAPITULO I CONDICIONES DE INGRESO

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en INVERSIONES PRIMUS SAS, deberá presentar ante la Gestión Humana y/o quien ejerza tales funciones, los siguientes documentos:

1. Hoja de vida actualizada en sus datos personales y laborales.
2. Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
3. Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de estos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
4. 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.
5. Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.

6. Haber participado en el proceso de selección que tuviere establecido el empleador y aprobado los exámenes a que hubiere lugar.
7. Certificado de idoneidad profesional si el cargo lo requiere.
8. Autorización para realizar consulta en la base de datos del Registro de Inhabilidades por Delitos Sexuales contra menores de edad (Ley 1918 de 2018).
9. Presentar el esquema completo de las vacunas que se requieren para el cargo a desempeñar, como son las vacunas de hepatitis B y tétano.
10. Los demás requisitos exigidos por INVERSIONES PRIMUS SAS de acuerdo con el cargo al que se aspire.

PARÁGRAFO 1: La falsedad o adulteración de la documentación señalada en el Artículo 2 de este reglamento, constituyen para INVERSIONES PRIMUS SAS una falta grave a las obligaciones del contrato, sin perjuicio de otras sanciones penales a que pudiese dar origen la infracción y de lo que, en definitiva, dictaminen los tribunales de justicia en los casos que procediesen. INVERSIONES PRIMUS SAS tendrá derecho a corroborar a través de las instituciones correspondientes la veracidad de la documentación entregada por parte del trabajador.

PARÁGRAFO 2: El empleador podrá establecer en el Reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere 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. Por tal manera, 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” (Constitución Política); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravedad para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (artículo 43, C.N. artículos 1 y 2, Convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida VIH (Decreto 1543 de 1997 del Ministerio de la Protección Social, artículo 21), ni la libreta Militar (artículo 42 Ley 1861 de 2017 y demás normas concordantes).

PARÁGRAFO 3: La empresa efectuará las pruebas de idoneidad y psicotécnicas pertinentes que permitan verificar que el (la) aspirante llena los requisitos exigidos para el cargo y efectuará las entrevistas necesarias que garanticen que el aspirante al puesto de trabajo reúne los requisitos de personalidad y capacidad exigidos. Además, antes de recibir a alguien para trabajar, el (la) director (a) clínico (a) 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 fuera necesarios.

PARÁGRAFO 4: La empresa verificará los datos en la base de datos del Registro de Inhabilidades por Delitos Sexuales contra menores de edad, y si aparece en ella, el (la) aspirante no continuará en el proceso de admisión.

ARTÍCULO 3. Cumplidos los requisitos de ingreso establecidos en el artículo 2, se celebrará por escrito el contrato de trabajo, del cual se realizarán dos ejemplares del mismo (original y copia), así: Un ejemplar para el trabajador, y el otro se conservará en los archivos del personal.

ARTÍCULO 4. Es de obligatoriedad que cada vez que el trabajador tenga un cambio en domicilio o teléfono, deberá informarlo a la dirección de Gestión Humana de INVERSIONES PRIMUS SAS y/o quien ejerza tales funciones.

ARTÍCULO 5. Será obligación del trabajador consignar ante la dirección de Gestión Humana de INVERSIONES PRIMUS SAS y/o quien haga sus veces, los datos indicando teléfono y dirección de la persona o de las personas a quienes dar aviso en caso de accidente u otro problema grave que sufra el trabajador.

ARTÍCULO 6. INVERSIONES PRIMUS S.A.S podrá celebrar contratos laborales a término indefinido, a término fijo o por duración de obra o labor, conforme a la normativa laboral vigente y la naturaleza de las funciones a desempeñar.

PARÁGRAFO 1: En los contratos a término fijo, su duración inicial y todas sus prórrogas sucesivas no podrán exceder, en conjunto, un período máximo de cuatro (4) años. Una vez superado dicho límite, el contrato se considerará automáticamente convertido en contrato a término indefinido, de acuerdo con lo previsto en la Reforma Laboral de junio 2025.

PARÁGRAFO 2: Esta regla será de obligatorio cumplimiento, incluso si las prórrogas han sido celebradas de forma continua o con interrupciones, y será aplicada en todos los casos salvo que la norma posterior disponga otra cosa más favorable al trabajador.

ARTÍCULO 7. PRÁCTICAS FORMATIVAS: INVERSIONES PRIMUS S.A.S. podrá recibir estudiantes en etapa de práctica formativa provenientes de instituciones educativas, universidades o corporaciones autorizadas, en virtud de convenios de cooperación académica. Las prácticas académicas o formativas no constituyen relación laboral, salvo disposición legal expresa en contrario, y se regirán por lo establecido en los convenios celebrados entre la empresa y la institución educativa correspondiente. Los estudiantes en práctica deberán cumplir las normas de seguridad, confidencialidad y convivencia establecidas por la empresa durante el desarrollo de sus actividades. Los practicantes deberán respetar la confidencialidad de la información de pacientes conforme a la normatividad vigente. Los practicantes no generan vínculo laboral ni derecho a prestaciones sociales.

ARTÍCULO 8. PERSONAL EN MISIÓN: INVERSIONES PRIMUS S.A.S. podrá vincular personal en misión a través de empresas de servicios temporales debidamente autorizadas, conforme a la legislación laboral vigente. El personal en misión será trabajador dependiente de la empresa de servicios temporales que lo contrate, quien será responsable del pago de salarios, prestaciones sociales, seguridad social y demás obligaciones laborales. Sin perjuicio de lo anterior, INVERSIONES PRIMUS S.A.S. podrá coordinar y supervisar las actividades del personal

en misión dentro de sus instalaciones, en el marco del contrato comercial vigente suscrito con la empresa de servicios temporales. El personal en misión deberá cumplir las normas internas, de seguridad y confidencialidad establecidas por INVERSIONES PRIMUS S.A.S. durante el desarrollo de sus funciones.

CAPITULO II

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 9. 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 empresa, 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.

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 a título estrictamente personal.
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.
- e) 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 a la ley y pagado plenamente por la empresa Patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

ARTÍCULO 10. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (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 Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 11. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de quien contrata al aprendiz.
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligaciones de la empresa y del aprendiz; y derechos de éste y aquél.
5. El reconocimiento del apoyo de sostenimiento mensual.
6. Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudio.

7. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato y
8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTÍCULO 12. En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, la Empresa se ceñirá a lo prescrito en la ley esto es, contratará un número de trabajadores que determine el SENA mediante resolución ejecutoriada.

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

PARÁGRAFO: El apoyo de 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 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. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente. Un contrato de aprendizaje no podrá ser superior a 24 meses.

CAPITULO III PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 14. Una vez admitido el aspirante, INVERSIONES PRIMUS SAS, podrá estipular un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 15. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T).

ARTÍCULO 16. El período de prueba no podrá 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, sin que en ningún caso exceda los dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no podrá pactarse nuevamente período de prueba, salvo para el primer contrato, conforme al artículo 7 de la Ley 50 de 1990. El período de prueba debe constar por escrito e inicia a partir de la fecha de inicio de labores. Durante este tiempo, el trabajador tendrá derecho a todas las prestaciones legales, afiliación al sistema de seguridad social integral y garantías laborales.

ARTÍCULO 17. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. En caso de terminación del contrato durante el período de prueba, deberá respetarse el principio de no discriminación, el derecho al debido proceso laboral y los criterios objetivos de evaluación, según lo dispuesto por la Ley 2466 de 2025. No podrá usarse el período de prueba como mecanismo para evadir derechos o afectar trabajadores con fuero, estabilidad reforzada o en condiciones de vulnerabilidad.

CAPITULO IV

MODALIDADES DE TRABAJO DE LOS COLABORADORES

ARTÍCULO 18. Los trabajadores de la entidad podrán realizar su trabajo, mediante las diversas modalidades de trabajo existentes, de conformidad con lo dispuesto por el empleador, su jefe inmediato y la necesidad de servicio así:

- a) Modalidad Presencial: En esta modalidad los trabajadores únicamente prestaran sus servicios en el lugar asignado por el empleador.
- b) Modalidad de Teletrabajo: La empresa podrá suscribir contrato de trabajo para el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación TIC para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Ley 1221 de 2008 Decreto 1072 de 2015)

PARÁGRAFO 1: El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

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

PARÁGRAFO 2: Modalidad Trabajo Remoto: la empresa podrá suscribir contrato de trabajo remoto para la labor que ellos requieran 100 % de forma virtual, sin admitir alternancia conforme al Decreto 555 de abril 9 de 2022.

PARÁGRAFO 3: Modalidad Trabajo en Casa: La empresa otorgará de manera temporal por situaciones excepcionales, especiales u ocasionales la modalidad de trabajo en casa a los trabajadores que lo soliciten conforme al Decreto 649 de abril 27 de 2022.

ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO

ARTÍCULO 19. Objeto y ámbito de aplicación. El objeto del presente capítulo es el de establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre INVERSIONES PRIMUS SAS. y sus teletrabajadores en relación de dependencia. Lo anterior, de conformidad con lo estipulado en la Ley 1221 de 2008, el Decreto 884 de 2012 y demás normas posteriores concordantes o complementarios.

PARÁGRAFO 1: Teletrabajo y Teletrabajador: El teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC para el contacto entre el trabajador e INVERSIONES PRIMUS SAS. sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. El teletrabajador es la persona que, en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera de las instalaciones de la clínica, en cualquiera de las formas definidas por la Ley.

PARÁGRAFO 2: Los artículos siguientes regulan lo relacionado con el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de contratación laboral.

PARÁGRAFO 3: Sin perjuicio de que el teletrabajador deba cumplir las demás obligaciones y deberes estipulados en el presente reglamento de trabajo, en particular, quien se desempeñe como teletrabajador en INVERSIONES PRIMUS SAS, debe cumplir con las siguientes obligaciones:

1. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita de INVERSIONES PRIMUS SAS, o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado la entidad, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la entidad o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
2. Cumplir con las normas y políticas que le haya indicado INVERSIONES PRIMUS SAS sobre el uso de recursos informáticos para desarrollar la labor contratada como teletrabajador.
3. Velar por la seguridad de los equipos que utilice para desarrollar el teletrabajo, así como velar por la seguridad de la información contenida en los mismos.

4. Responder por el buen uso de los recursos informáticos (hardware, software, documentación, suministros, etc.) que le sean asignados de acuerdo a las labores establecidas por INVERSIONES PRIMUS SAS.
5. Reportar a INVERSIONES PRIMUS SAS tan pronto tenga conocimiento, sobre los eventos inusuales que surjan con la información y los recursos físicos asignados al trabajador en virtud del teletrabajo, con el fin de evitarle daños a la entidad.
6. Emplear los servicios y equipos informáticos asignados al trabajador en virtud del teletrabajo para temas que correspondan exclusivamente al desarrollo de la labor contratada.
7. No compartir usuarios y/o contraseñas personales de INVERSIONES PRIMUS SAS que se le hayan entregado con ocasión del teletrabajo contratado.
8. No obstaculizar el control, monitoreo y/o auditoría de la información que repose en cualquier tipo de herramientas que INVERSIONES PRIMUS SAS le haya suministrado para desarrollar sus funciones, ya sea en medio físico o electrónico, el control en mención, no requiere autorización previa del teletrabajador, pero que en todo caso deberá ser autorizada previamente y por escrito por la entidad, y realizado por el funcionario que para tal efecto señale la misma.
9. Conservar, mantener y restituir en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que INVERSIONES PRIMUS SAS lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le hayan facilitado para la prestación de sus servicios.
10. Acatar las órdenes de INVERSIONES PRIMUS SAS frente a la revocación total o parcial de las condiciones de acceso a los recursos informáticos que tenga con ocasión de sus funciones laborales.
11. Permitir que el personal autorizado previamente por INVERSIONES PRIMUS SAS, pueda ingresar al lugar donde el teletrabajador prestará su servicio, con el fin de darle cumplimiento a las normas legales vigentes en materia laboral, seguridad y salud en el trabajo y seguridad informática.
12. Observar las normas y prescripciones sobre seguridad y salud en el trabajo y seguridad industrial de la entidad, de acuerdo con las funciones que desempeñe.
13. No usar los equipos, elementos, programas o servicios informáticos que INVERSIONES PRIMUS SAS le proporcione en desarrollo del teletrabajo, en actividades diferentes a las encargadas por la misma.
14. Presentar en forma oportuna los informes que de cualquier tipo le solicite INVERSIONES PRIMUS SAS o sus representantes en las fechas y condiciones requeridas.
15. Informar oportunamente a INVERSIONES PRIMUS SAS las novedades que se presenten en relación con las licencias o programas que le hayan sido instalados en los equipos suministrados para desarrollar la labor contratada.
16. Acudir a las reuniones de carácter extraordinario a las que sea convocado por INVERSIONES PRIMUS SAS.
17. Mantener bajo absoluta confidencialidad la información que conozca de INVERSIONES PRIMUS SAS por causa o con ocasión del desarrollo de sus funciones laborales.
18. No consentir ni permitir sin autorización previa y escrita de INVERSIONES PRIMUS SAS y/o sus representantes, que terceras personas tengan acceso a los equipos de propiedad de la entidad, ni a la información que reposa dentro de los mismos.

19. Mantener actualizados y con información verídica los sistemas de almacenamiento de información y/o bases de datos utilizados por INVERSIONES PRIMUS SAS con el fin de tener control de los datos que maneja la misma.
20. No superar la jornada máxima legal o la pactada entre las partes, sin autorización previa y escrita de la entidad, cuando la modalidad de teletrabajo así lo requiera.
21. Guardar de manera segura y de conformidad con las políticas informáticas de INVERSIONES PRIMUS SAS, la información que utilice para el desarrollo de sus labores.
22. Abstenerse de dar un uso inadecuado a cualquier tipo de información a la que tenga acceso y que pueda ser considerada como propiedad intelectual.
23. Cumplir con las normas de propiedad intelectual, respecto a la información a la que tenga acceso en virtud de su calidad de teletrabajador.
24. Asistir de manera oportuna a las capacitaciones que previamente programe INVERSIONES PRIMUS SAS con el fin de mantenerse actualizado sobre las restricciones del uso de equipos y programas informáticos, legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general, sobre las sanciones que puede acarrear su incumplimiento.
25. Acatar, atender y respetar todas las condiciones especiales adicionales que INVERSIONES PRIMUS SAS le indique para que opere el teletrabajo al interior de la misma.

PARÁGRAFO 4: Sin perjuicio de que el teletrabajador deba cumplir las normas estipuladas en el presente reglamento de trabajo, en particular, a quien se desempeñe como teletrabajador le queda prohibido:

1. Usar los programas, equipos o herramientas informáticas suministradas por la entidad en actividades distintas a la labor contratada.
2. Divulgar a terceros sin autorización previa y escrita de INVERSIONES PRIMUS SAS y/o sus representantes, información del hardware, software, configuraciones, bases de datos, usuarios, contraseñas y demás información involucrada con la prestación del servicio.
3. Permitir a terceros, salvo autorización previa y escrita de INVERSIONES PRIMUS SAS y/o sus representantes, el acceso a los equipos que le hayan sido suministrados con ocasión a su trabajo.
4. Modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya sido suministrado por INVERSIONES PRIMUS SAS, sin autorización previa y escrita de la misma y/o sus representantes.
5. Revelar datos, informes, documentos o notas de carácter reservado de INVERSIONES PRIMUS SAS, sin autorización previa y escrita de la misma y/o sus representantes.
6. Modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya suministrado INVERSIONES PRIMUS SAS, sin el cumplimiento de los procedimientos y estándares que le señale la misma, en aquellos casos en que el teletrabajador haya sido previa y expresamente autorizado para ello.
7. Borrar de las bases de datos cualquier tipo de archivo, sin previa autorización previa y escrita de la entidad.
8. Abstenerse de acatar, atender y respetar todas las condiciones especiales adicionales que se le indiquen para que opere el teletrabajo al interior de INVERSIONES PRIMUS SAS.

PARÁGRAFO 5: Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad para el teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte. Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado con autorización previa de la entidad, el trabajador tendrá derecho al pago de horas extras, dominicales y festivos, en los términos previstos por la legislación vigente y la jurisprudencia aplicable. Lo anterior, respecto del teletrabajador que no haya sido catalogado como de dirección, confianza y manejo y que el tiempo laborado haya sido demostrado y autorizado previamente por INVERSIONES PRIMUS SAS por escrito.

CAPITULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 20. Serán trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen de labores de corta duración no mayores de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de INVERSIONES PRIMUS SAS. Estos trabajadores son acreedores a todos los derechos que la ley laboral establece a favor de sus empleados. Este contrato se entiende preavisado al momento de firmarse el mismo.

CAPITULO VI HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 21. El horario de trabajo para el desarrollo de las labores de INVERSIONES PRIMUS SAS, se cumplirá de lunes a sábado, laborando la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por la empresa, modificables con previo aviso cuando lo estime conveniente el empleador.

PARÁGRAFO 1: La entidad de conformidad a lo establecido en la Ley 2101 de 2021, para el año 2026 asumirá la jornada ordinaria de trabajo máxima de cuarenta y dos (42) horas semanales, distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso.

PARÁGRAFO 2: Con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente y conforme lo establecido por la ley anteriormente mencionada, se entenderá la Jornada ordinaria máxima semanal en los años anteriores al 2026 las siguientes:

Año	Total, máximo de horas semanales laborables
2022	48 horas
2023	47 horas
2024	46 horas
2025	44 horas
2026	42 horas

PARÁGRAFO 3: Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá lo estipulado en la Ley.

PARÁGRAFO 4: INVERSIONES PRIMUS SAS, concede a sus trabajadores un período de descanso de 10 minutos durante la jornada de la mañana y un descanso de 10 minutos durante la jornada de la tarde. Este descanso será tomado por el trabajador sin que afecte las labores de los demás compañeros de trabajo por lo tanto la empresa tiene un área llamada cafetería destinada para el mismo.

PARÁGRAFO 5: No habrá limitaciones de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y/o manejo, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

PARÁGRAFO 6: JORNADA LABORAL FLEXIBLE: (Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021). 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.

PARÁGRAFO 7: 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.

PARÁGRAFO 8: 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.

PARÁGRAFO 9: La Empresa se reserva el derecho de modificar en cualquier momento el horario contenido en este reglamento de conformidad con sus necesidades o con las condiciones sociales del momento.

PARÁGRAFO 10: DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL: INVERSIONES PRIMUS S.A.S. garantizará a sus trabajadores el derecho a la desconexión laboral fuera de la jornada ordinaria de trabajo, conforme a lo establecido en la Ley 2191 de 2022. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a atender llamadas, mensajes, correos electrónicos o comunicaciones laborales fuera de su jornada de trabajo. Se exceptúan de esta disposición los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo o aquellos casos excepcionales en los que se requiera atender situaciones urgentes que puedan afectar el funcionamiento de la empresa.

CAPITULO VII DEL CONTROL DE ASISTENCIA

ARTÍCULO 22. Todos los trabajadores de INVERSIONES PRIMUS SAS, están sujetos a horarios en su jornada de trabajo, deberán registrar diariamente la entrada y salida de las instalaciones, con su huella en el capturador biométrico y/o equipo dispuesto para tal fin, para el respectivo control de asistencia.

ARTÍCULO 23. El personal que falte por motivos de salud, deberá reportar al Departamento Gestión Humana y/o quien haga sus veces, su situación inicialmente vía telefónica, acto seguido deberá enviar a la menor brevedad posible el certificado de incapacidad o comprobante emitido por la EPS del trabajador.

PARÁGRAFO: Para el caso de las incapacidades el trabajador deberá tramitar ante su EPS la respectiva liquidación de la incapacidad, para ser presentada ante el Departamento de Gestión Humana y/o quien haga sus veces.

CAPITULO VIII HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 24. El trabajo ordinario es el que se realiza en el período comprendido entre las 6:00 a.m. y las 09:00 p.m., y el trabajo nocturno es el que se realiza en el horario definido por la legislación laboral vigente. El reconocimiento de los recargos correspondientes se realizará conforme a la normatividad vigente.

ARTÍCULO 25. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y, en todo caso, el que excede de la máxima legal.

ARTÍCULO 26. La empresa INVERSIONES PRIMUS S.A.S. solo reconocerá trabajo suplementario o de horas extras cuando este haya sido previamente autorizado, conforme a lo establecido en la normatividad vigente y en el artículo 22 del presente Reglamento.

ARTÍCULO 27. Tasas y liquidación de recargos

1. El trabajo nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, salvo las excepciones previstas en la legislación laboral vigente.
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.

PARÁGRAFO: Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularse con alguno otro, conforme a la legislación vigente.

ARTÍCULO 28. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el pago del salario ordinario del período en que se han causado o, a más tardar, junto con el salario del período siguiente a aquel en el cual se causaron.

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

ARTÍCULO 29. La autorización del trabajo suplementario o de horas extras deberá constar de manera previa, expresa y verificable por parte del empleador o su representante. En todo caso, el trabajador deberá contar con dicha autorización antes de exceder la jornada ordinaria, salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas conforme a la normatividad vigente.

PARÁGRAFO 1: 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: No habrá límite de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, o los que ejecuten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residen en el lugar de trabajo; por lo tanto y para ellos, el servicio que exceda de la jornada ordinaria no se entenderá como trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO 3: El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 161 C.S.T. puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso de la autoridad competente, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencias que deban efectuarse en las maquinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra perturbaciones graves. El empleador debe llevar diariamente un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique: nombre, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobrerremuneración correspondiente. El empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de las horas extras laboradas.

PARÁGRAFO 4: La compensación en tiempo de las horas laboradas por fuera de la jornada ordinaria solo procederá cuando exista acuerdo previo entre el empleador y el trabajador, y siempre que dicha compensación no sustituya el pago de horas extras cuando a ello haya lugar conforme a la normatividad vigente. En todo caso, deberá respetarse el reconocimiento de los recargos legales correspondientes y las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO IX DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 30. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y los días de fiesta de carácter civil o religioso que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. El descanso en estos días tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

PARÁGRAFO 1: Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 01 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 01 de mayo, 29 de junio, 20 de Julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 01 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días Jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

PARÁGRAFO 2: El descanso remunerado del 06 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 01 de noviembre, 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.

ARTÍCULO 31. El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado al servicio por el trabajador.

PARÁGRAFO: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

ARTÍCULO 32. La remuneración para el descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso distintos del domingo, se hará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

ARTÍCULO 33. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 20 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en la ley.

PARÁGRAFO: 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.

ARTÍCULO 34. Los trabajadores que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción y que deban laborar los domingos y días de fiesta, tienen derecho a un día de descanso compensatorio, remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero que con los recargos legales deba recibir por el trabajo en aquellos días. El descanso antedicho, se fijará de común acuerdo entre las partes.

PARÁGRAFO 1: El trabajador que excepcionalmente labore en días de descanso obligatorio, o el trabajo de personal especializado de difícil reemplazo tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección.

PARÁGRAFO 2: Para 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, El trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

- Si opta por el descanso compensatorio remunerado, éste se le puede dar en alguna de las siguientes formas:
 - a) En otro día laborable de la semana siguiente.
 - b) Si se trata de domingo, desde el mediodía o 1:00 p.m. del domingo, hasta el mediodía o 1:00 p.m. del lunes.

- Si opta por la retribución en dinero, ésta se pagará así:
 - a) 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.
 - b) Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el ítem anterior.
 - c) Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanas previstas en el artículo 20 literal c de la ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 35. Tratándose de trabajos habituales o permanentes en domingo, la empresa INVERSIONES PRIMUS SAS, fijará en un lugar público, con anticipación de al menos doce (12) horas, la relación del personal que por razón del servicio no puede disponer del descanso dominical, indicando allí mismo los días u horas de descanso compensatorio. Cuando la labor en domingo es habitual el trabajador tiene derecho a recibir la remuneración especial del 75% y a disfrutar de un descanso compensatorio. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

CAPITULO X DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

ARTÍCULO 36. Cuando por motivo de fiesta no contemplada en el régimen laboral, la empresa INVERSIONES PRIMUS SAS, suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado, salvo que hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación 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.

CAPITULO XI VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 37. Los trabajadores que hayan prestado sus servicios por un (1) año continuo tienen derecho a disfrutar de quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, conforme a lo establecido en el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 1: En cualquier clase de contrato de trabajo, incluyendo los contratos a término fijo, por duración de obra o labor y de corta duración, los trabajadores tienen derecho al pago o disfrute de vacaciones en proporción al tiempo efectivamente laborado, sin importar la duración del contrato.

PARÁGRAFO 2: Los profesionales y ayudantes que trabajen en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis, así como quienes manipulen sustancias radiactivas o estén expuestos a radiaciones ionizantes (rayos X), tendrán derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicio, según lo dispuesto por el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 38. La época para el disfrute de vacaciones será determinada por la Empresa dentro del año siguiente a la fecha en que se cause el derecho. Las vacaciones pueden ser concedidas de manera oficiosa o a solicitud del trabajador, siempre que no se afecte el normal funcionamiento del servicio. La Empresa deberá notificar al trabajador con un mínimo de quince (15) días calendario de anticipación la fecha prevista para su disfrute.

ARTÍCULO 39. En caso de interrupción justificada durante el disfrute de las vacaciones, ya sea por solicitud del trabajador o del empleador, se conservará el derecho a reanudarlas por el tiempo restante.

ARTÍCULO 40. Compensación en dinero. El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito, y previa solicitud del trabajador, la compensación en dinero de hasta la mitad del período de vacaciones causadas. La otra mitad deberá ser disfrutada obligatoriamente, conforme al principio de efectividad del descanso.

ARTÍCULO 41. En todo caso, el trabajador deberá disfrutar anualmente, como mínimo, seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no podrán ser acumulados. Las disposiciones sobre acumulación aplicarán para el período restante, conforme a las siguientes reglas:

- 1) Las partes podrán acordar la acumulación de los días restantes por hasta dos (2) años consecutivos.
- 2) La acumulación podrá extenderse hasta por cuatro (4) años en los casos de trabajadores técnicos, especializados, de dirección, confianza y manejo, o para extranjeros cuyo lugar de trabajo se encuentre lejos de su lugar de residencia familiar.
- 3) No se podrán acumular vacaciones en el caso de trabajadores menores de dieciocho (18) años.
- 4) La Empresa podrá decretar vacaciones colectivas, las cuales aplicarán a todos o algunos trabajadores. Si un trabajador aún no ha causado el derecho completo, se entenderá que las vacaciones se otorgan de forma anticipada y se abonarán a las que se causen posteriormente.
- 5) Si el trabajador disfruta únicamente de seis (6) días en un año, se presume que ha decidido acumular los días restantes para los años siguientes, dentro de los términos de este artículo.

PARÁGRAFO: Cuando un trabajador de dirección, confianza o manejo se ausente por vacaciones, podrá proponer un reemplazo bajo su responsabilidad solidaria, previa autorización del empleador. Si el empleador designa a otra persona, cesará la responsabilidad solidaria del trabajador reemplazado.

ARTÍCULO 42. La Empresa llevará un registro actualizado de vacaciones de cada trabajador, en el que se anotará la fecha de ingreso, fecha de inicio y finalización de las vacaciones, y el valor de la remuneración correspondiente.

ARTÍCULO 43. En caso de retiro del servicio o terminación del contrato, la Empresa reconocerá y pagará en dinero el valor proporcional de las vacaciones causadas, de conformidad con el tiempo efectivamente laborado.

ARTÍCULO 44. Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando al momento de iniciar su descanso. Para efectos de la liquidación de las vacaciones, no se tendrán en cuenta los pagos correspondientes a trabajo en días de descanso obligatorio, trabajo suplementario, horas extras, recargos, bonificaciones ocasionales ni cualquier otro concepto que no sea de carácter permanente y salarial. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de los pagos salariales regulares y permanentes devengados durante el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan, o durante el tiempo trabajado si este fuera inferior a un año, aplicando siempre el principio de favorabilidad para garantizar la estabilidad del ingreso del trabajador.

ARTÍCULO 45. En los contratos a término fijo inferiores a un (1) año o en los celebrados por duración de la obra o labor, el trabajador conservará el derecho al disfrute o pago proporcional de las vacaciones, conforme al tiempo efectivamente laborado. Este derecho es irrenunciable, y debe ser garantizado al momento de la terminación del contrato o durante su ejecución, si así lo solicita el trabajador.

CAPITULO XII DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 46. INVERSIONES PRIMUS SAS, concederá a sus trabajadores los permisos necesarios: (i) para el ejercicio del derecho al sufragio, (ii) desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, (iii) en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, (iv) para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, (v) para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización (vi) para asistir al entierro de sus compañeros y familiares cercanos, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y/o sus representantes, y que en los dos últimos casos, el número que se ausente no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.

La concesión de los permisos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a) La autorización de permisos para asistir al servicio médico que requiera el trabajador se tramitará ante su jefe inmediato, con la debida anticipación. Salvo casos de urgencia, el permiso para concurrir al médico deber pedirse por lo menos dos (2) días hábiles de anticipación a fin de que la empresa provea lo necesario para su normal funcionamiento. **Parágrafo primero:** La solicitud de permiso deberá ser firmada por el trabajador en el formato para tal fin anotando en ella la hora de salida y de regreso al trabajo. En caso de no ser posible dar tal aviso, por ataque súbito o por encontrarse fuera del servicio, deberá comprobar el tiempo empleado en la cita por medio de la constancia que entregue la entidad prestadora de los servicios en salud y en caso de no obtenerla la empresa tendrá como tiempo empleado normalmente en una cita de esta naturaleza de acuerdo con los registros que se lleven al efecto. **Parágrafo segundo:** En todo caso cualquier ausencia motivada por asuntos relacionados con salud deberá ser comprobada y en caso contrario se tendrá como inasistencia o retardo al trabajo y se aplicarán las sanciones previstas en este reglamento para tales eventualidades. Cualquier información inexacta, adulteración de tarjetas, registros de control médico, constancias de asistencia al servicio o cualquier asunto relacionado con el ISS o con una institución prestadora de servicios de salud, se tendrá como falta grave para todos los efectos legales. **Parágrafo tercero:** 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. Salvo en los siguientes casos: 1) licencia por grave calamidad doméstica debidamente comprobada, habrá un lapso razonable de permiso remunerado, 2) para las licencias obligatorias que se conceden al trabajador para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, distintos de jurado electoral, clavero o escrutador; 3) las licencias obligatorias para que los trabajadores del sector privado desempeñen comisiones sindicales inherentes a la empresa; 4) y las licencias obligatorias para que los trabajadores asistan al entierro de sus compañeros, el tiempo empleado en los casos 1), 2), 3) y 4) no podrá descontarse del salario del trabajador ni obligarse a compensarlo.

- b) En caso de licencia por luto, se aplicará lo dispuesto en el numeral 10 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Se concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. **Parágrafo Primero:** Las E.P.S. tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.
- c) Para efectos del presente reglamento, se entienden por calamidad doméstica los siguientes hechos: (i) atención por urgencias médicas y hospitalización del cónyuge o del compañero permanente; hijos y padres del trabajador en el caso que estos últimos convivan bajo el mismo techo con éste, o sean viudos; (ii) los desastres naturales y los hechos catastróficos, fortuito o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar, entendiéndose por tal el compuesto por cónyuge o compañero permanente y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad (padres; abuelos; hijos, nietos y hermanos) y primero civil (hijos adoptivos y padres adoptantes), que convivan bajo el mismo techo con el trabajador, con todo cuanto se trate de un accidente o enfermedad común o profesional, sufrida por el trabajador que origine una incapacidad cubierta por las entidades de seguridad social, no se aplicará lo relativo a la calamidad doméstica. **Parágrafo Primero:** El que traiga como consecuencia directa el retiro, la ausencia o la falta al trabajo se procederá así: Cuando el trabajador tenga conocimiento del hecho, durante el desarrollo de la jornada, deberá solicitar el permiso correspondiente y no podrá ausentarse hasta tanto este no le sea concedido. Si el hecho sucediere fuera de la jornada de trabajo deberá informarlo a más tardar en la primera hora hábil laboral siguiente. Si el hecho ocurriese en el descanso del medio día el término para informar no podrá pasar más allá del término de la jornada de la tarde. **Parágrafo segundo:** La ausencia al trabajo producida por grave calamidad doméstica no podrá ser superior a una jornada diaria y en casos excepcionales la empresa podrá conceder permisos adicionales hasta por dos jornadas más a condición que tal hecho se consigne por escrito. **Parágrafo tercero:** La calamidad doméstica deberá demostrarse mediante certificación, constancia o testimonio, dentro de los tres días hábiles siguientes contados a partir del momento en que ocurra el vencimiento del permiso correspondiente. En caso de no hacerse o de no cumplir con los requisitos del aviso o de no obtenerse el permiso correspondiente la ausencia del trabajo se entenderá como falta grave para todos los efectos legales.
- d) Licencia de paternidad. La empresa reconocerá a los trabajadores la licencia de paternidad conforme a lo establecido en la legislación laboral vigente. Actualmente, la licencia de paternidad corresponde a dos (2) semanas remuneradas, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2114 de 2021 o las normas que la modifiquen o sustituyan. Esta licencia se reconocerá en los casos previstos por la ley, incluyendo nacimiento o adopción. El trabajador deberá presentar el registro civil de nacimiento o el documento que acredite el derecho a la licencia, dentro de los términos establecidos por la normatividad vigente. El reconocimiento económico de la licencia se realizará conforme a lo dispuesto por el Sistema de Seguridad Social en Salud.

Parágrafo Primero: La empresa dará aplicación a las figuras de licencia parental compartida y licencia parental flexible de tiempo parcial, conforme a lo dispuesto en la Ley 2114 de 2021 y demás normas que la modifiquen o sustituyan, previo acuerdo entre las partes y cumplimiento de los requisitos legales.

- e) En caso de sufragio y desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Para el caso del sufragio se concederá de conformidad con lo establecido por el art 3 de la ley 403 de 1.997 y para el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación el trabajador tendrá derecho a un día de descanso remunerado dentro de los 45 días siguientes a la votación.
- f) Los trabajadores que deseen asistir al entierro de un compañero de trabajo deberán avisar a la empresa con una antelación no menor de seis (6) horas. La empresa podrá conceder permiso a un número de trabajadores tal que no se afecte el normal desarrollo de las actividades ordinarias de la misma, sin exceder del diez (10) por ciento.
- g) Permiso para comisiones sindicales inherentes a la organización se otorgarán si se avisa con la debida anticipación y cuando el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. Este permiso debe solicitarse con una antelación no menor a 24 horas.

PARÁGRAFO: Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite de los permisos, se procederá el despido con justa causa.

ARTÍCULO 47. Permiso para matrimonio: La empresa podrá conceder a sus trabajadores un permiso no remunerado de tres días en caso que el trabajador contraiga matrimonio, siempre y cuando el permiso sea pedido con una antelación no inferior a ocho (8) días hábiles, debiendo una vez se reincorpore presentar la correspondiente acta civil de matrimonio o la partida eclesiástica equivalente. En caso de no cumplir esta obligación la ausencia al trabajo se tendrá como falta grave para todos los efectos legales.

ARTÍCULO 48. Cuando el permiso a solicitar sea para cuestiones diferentes a las señaladas en el presente reglamento interno el empleador se reserva el derecho de concederlo y de determinar si los remunera, o no los remunera, así como también el tiempo que concede para tal efecto. Dichos permisos deben ser tramitados ante el jefe inmediato.

ARTÍCULO 49. En caso de otorgarse el permiso el trabajador diligencia el formato de autorización establecido para tal fin: permiso de salida, permiso de entrada con su respectiva firma autorizada. El trabajador deberá presentar ante el jefe inmediato los comprobantes que sustenten el permiso otorgado con su respectiva firma y sellos de aprobación. El trabajador deberá cumplir con el tiempo otorgado por la empresa, sin exceder dicho tiempo, en caso

de no cumplir con el tiempo autorizado por la empresa será ausencia del trabajo y se entenderá como falta grave para todos los efectos legales.

ARTÍCULO 50. El personal femenino de INVERSIONES PRIMUS SAS, gozará tal como lo estipula el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 57 numeral 11 y los art. 236 y subsiguientes del capítulo de protección a la maternidad y protección de menores, con las modificaciones que le introdujo la ley 1468 de 2011 de los permisos y licencias remuneradas por concepto de maternidad (hijo biológico y/o adoptivo), descanso remunerado durante la lactancia y descanso remunerado en caso de aborto y demás contemplados en el capítulo V del Art. 236 y siguientes dentro del capítulo de "Protección a la maternidad y protección de menores" del Código Sustantivo de Trabajo.

CAPITULO XIII SALARIO, MODALIDADES Y PERIODO DE PAGO

ARTÍCULO 51. Formas y libertad de estipulación.

ARTÍCULO 52. La empresa INVERSIONES PRIMUS SAS y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como: unidad de tiempo, por obra o destajo, por tarea, etc. pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente.

ARTÍCULO 53. Conforme a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, 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.

PARÁGRAFO 1: 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. Los efectos fiscales de este modelo de salario serán los determinados por la ley.

PARÁGRAFO 2: 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 caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

PARÁGRAFO 3: El trabajador que desee acogerse al salario integral 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 54. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores.

ARTÍCULO 55. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese.

ARTÍCULO 56. La empresa INVERSIONES PRIMUS SAS cubrirá el salario en dinero, quincenalmente y por períodos vencidos, al trabajador o a la persona que él autorice por escrito y que el documento tenga nota de presentación personal ante notario.

PARÁGRAFO: De todo pago hecho al trabajador o a la persona que éste haya autorizado por escrito, se expedirá un comprobante.

ARTÍCULO 57. 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 58. 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.

CAPITULO XIV

SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO 59. La empresa suministrará y acondicionará los lugares y equipos de trabajo de manera que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores, al igual que adoptará las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida y la salud de los trabajadores.

ARTÍCULO 60. Los trabajadores de INVERSIONES PRIMUS SAS, deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad establecidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de INVERSIONES PRIMUS SAS, así como también a los programas y subprogramas de salud ocupacional y por las normas prescritas por las autoridades del gremio y en particular por las que ordene la empresa.

ARTÍCULO 61. Los trabajadores deberán someterse a los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso.

ARTÍCULO 62. Los trabajadores deberán someterse a los tratamientos preventivos que ordene la empresa y en caso de enfermedad, deben seguir las instrucciones y tratamientos que prescriba el médico correspondiente.

ARTÍCULO 63. 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, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo, para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO: 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 Salud Ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa verificación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa.

ARTÍCULO 64. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Entidad Promotora de Salud (EPS) o ARL, a través de la IPS, a la cual el trabajador se encuentre afiliado. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 65. Todo trabajador desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su jefe inmediato, al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente para que certifique si puede continuar o no el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico 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 médico en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 66. Los trabajadores 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, ordene la empresa INVERSIONES PRIMUS SAS en determinados casos.

ARTÍCULO 67. En caso de accidente de trabajo, el jefe del respectivo departamento o el jefe del Departamento de Gestión Humana, elaborará y verificará lo acontecido, la investigación respectiva y enviará a la ARL el informe del accidente de trabajo en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, ordenarán inmediatamente la prestación de los primeros auxilios y tomará las demás 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 ARP respectiva.

ARTÍCULO 68. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente a su jefe inmediato, para que éstos lo reporten, gestionen los primeros auxilios,

provean la asistencia médica. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cesa la incapacidad.

ARTÍCULO 69. La empresa INVERSIONES PRIMUS SAS no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, caso en el cual sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente del que el trabajador no haya dado el aviso correspondiente o se haya demorado en darlo sin justa causa.

ARTÍCULO 70. De todo accidente e incidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere y en forma sintética lo que éstos puedan declarar y se hará la investigación en los términos de la resolución 1401 de 2007.

ARTÍCULO 71. 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. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con el Ministerio de Salud establecerá las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información. (Art. 61 decreto 1295 de 1994).

PARÁGRAFO: Todo accidente e incidente de trabajo será investigado por el empleador de conformidad y para los fines establecidos por la resolución 1401 de 2007.

ARTÍCULO 72. En todo caso, en lo referente a los asuntos de que trata este capítulo, tanto la empresa INVERSIONES PRIMUS SAS como los trabajadores están obligados a sujetarse a la legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes. Se someterán a las normas pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, del Código de la Seguridad Social, de las Resoluciones expedidas por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a lo previsto en la legislación vigente sobre Salud Ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes.

CAPITULO XV PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 73. Todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeñe lo cual supone realizar el trabajo ciñéndose a las normas particulares de la técnica o proceso del oficio respectivo y al conjunto de indicaciones, instrucciones o recomendaciones que se hubieren impartido o se impartieren para lograrlo en la mejor forma y en el menor tiempo posible.

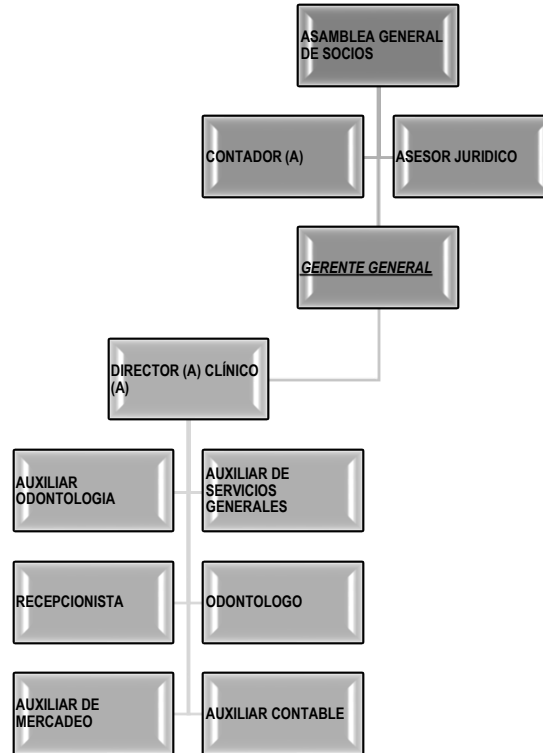
1. Respeto, lealtad y subordinación a los superiores.
2. Realizar personalmente su labor y funciones convenidas en el contrato de trabajo.
3. Obedecer a sus jefes en todo lo relacionado con el trabajo y las obligaciones contractuales, dando estricto cumplimiento a las órdenes verbales y escritas de buen servicio que se les imparta.
4. Respeto a sus compañeros de trabajo.
5. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
6. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
7. Ejecutar los trabajos que se le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
8. Hacer las observaciones, reclamos, solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros por cuestiones diferentes al Trabajo.
10. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para evitar accidentes de trabajo en el manejo de máquinas e instrumentos.
11. 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.
12. Ser Verídico en todo caso.
13. Desempeñar su labor con diligencia.
14. No realizar actos de bulla y desorden en el puesto de trabajo ni en el de los demás compañeros.
15. No tener expresiones vulgares, ni mal vocabulario hacia los demás compañeros de trabajo.

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 de personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrar alojamiento, ni alimentación gratuitos, ni hacer dádivas (art. 126, Parágrafo, C. S. T.).

CAPITULO XVI

DEL ORDEN JERÁRQUICO DE LA EMPRESA INVERSIONES PRIMUS SAS

ARTÍCULO 74. Para efectos de autoridad y ordenamiento en la empresa INVERSIONES PRIMUS SAS, el orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes es el siguiente, teniendo en cuenta el orden descendente, así:



PARÁGRAFO 1: De los cargos anteriores y sin perjuicio de lo establecido en otras disposiciones internas tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de INVERSIONES PRIMUS SAS los siguientes:

Gerente

Director (a) Clínico (a)

PARÁGRAFO 2: Los trabajadores podrán formular reclamos respetuosos ante su superior inmediato de conformidad con la jerarquía establecida en este reglamento.

CAPITULO XVII LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD

ARTÍCULO 75. Considerando las actividades que desarrolla la empresa INVERSIONES PRIMUS SAS, no se señalan en el presente Reglamento labores prohibidas para mujeres y menores. Pero si en un futuro se ejecutaren, de manera que implique grave riesgo para la salud, integridad física o psíquica de las mujeres y niños, éstos no se emplearán para ejercer tales funciones y la empresa se regirá por lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 76. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cérusa, 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 en trabajos subterráneos de las minas, ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.).

ARTÍCULO 77. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud e 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 radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajos en basureros 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 en ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillo.
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 agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

ARTÍCULO 78. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15) años, 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 del Trabajo 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 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 las medidas de seguridad que garanticen 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 (ley 1098 se 2006 art 117).

ARTÍCULO 79. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

CAPITULO XVIII

PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 80. PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL: INVERSIONES PRIMUS S.A.S. promoverá un ambiente laboral digno, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso laboral, conforme a lo establecido en la Ley 1010 de 2006. La empresa contará con un Comité de Convivencia Laboral, encargado de prevenir, analizar y tramitar las quejas relacionadas con posibles situaciones de acoso laboral. Cualquier trabajador que considere estar siendo

víctima de acoso laboral podrá presentar la correspondiente queja por los canales dispuestos por la empresa La empresa garantizará la confidencialidad y el debido trámite de las quejas presentadas, y no se permitirán represalias contra quien presente una queja de buena fe.

CAPITULO XIX

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA INVERSIONES PRIMUS SAS Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 81. Son obligaciones especiales de INVERSIONES PRIMUS SAS:

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. Proporcionar a los trabajadores instalaciones apropiadas y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, la empresa 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, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en 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.
8. 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 la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
9. 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.
10. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.
11. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
12. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del C.S.T.
13. 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.

14. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
15. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236. Se aclara que la licencia remunerada se otorgará de conformidad con lo estipulado por la ley 1468 de 2011.
16. Conceder en forma oportuna al trabajador la licencia de paternidad correspondientes a 8 días hábiles de acuerdo a lo señalado en el artículo 1 de la ley 1468 de 2011.
17. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
18. Entregar la dotación requerida de acuerdo a lo establecido por ley.

PARÁGRAFO: Obligaciones especiales de INVERSIONES PRIMUS SAS para con el trabajador aprendiz. Además de las obligaciones normales a cargo del empleador éste deberá, para con el trabajador aprendiz:

1. Garantizarle el acceso del trabajador aprendiz a la capacitación laboral y concederle licencia no remunerada cuando la actividad académica así lo requiera.
2. Facilitarle todos los medios para que pueda recibir la formación profesional, metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.
3. Pagarle la cuota de sostenimiento prevista en la ley.
4. Afiliar a la seguridad social en salud y a la ARP con quien a todos los trabajadores aprendices que laboren a su servicio.
5. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubieren aprendido.

ARTÍCULO 82. Son obligaciones especiales de todo Trabajador de INVERSIONES PRIMUS SAS:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Confidencialidad. El trabajador acepta, que todo tipo de información relacionada con el empleador que reciba o conozca con relación a la ejecución de sus labores, tiene como única y exclusiva finalidad, el permitir el cabal y correcto desempeño de sus labores, por lo tanto, se obliga a no difundir, comentar, copiar, entregar o comunicar a terceros o hacer un uso diferente a este, por lo que la misma deberá ser

manejada con absoluto sigilo. De igual manera el trabajador sólo podrá obtener y utilizar la información requerida para su trabajo previa autorización de la Gerencia. Las partes acuerdan calificar como falta grave para los efectos de este contrato el que el empleado, aún por primera vez, viole la cláusula de confidencialidad.

4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que se le hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
5. Responder económicamente por la pérdida de materiales y elementos de su sitio de trabajo, salvo que se haya acabado o por el desgaste o deterioro natural.
6. Cumplir con las responsabilidades establecidas por el Decreto 1072 del 2015 sobre seguridad y salud en el trabajo
7. Cumplir con todos los reglamentos, procedimientos, procesos, directrices, normas que establezca la empresa para su correcto funcionamiento.
8. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
9. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen, conducentes a evitarle daños o perjuicios.
10. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o los bienes de la empresa.
11. Observar las medidas preventivas higiénicas presentadas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
12. Registrar en el Departamento de Gestión Humana de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
13. Mantener en perfecto orden y aseo su sitio de Trabajo.
14. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario asignado y debidamente preparado para iniciar su labor diaria.
15. Cumplimiento de las funciones y/o instrucciones establecidas por la empresa para cada cargo.
16. El trabajador acepta los cambios y/o reestructuraciones que el empleador le dé a su cargo y a sus funciones, así como también a su sitio de trabajo.
17. La presentación y cuidado personal del trabajador.
18. Asistencia a las capacitaciones y/o actividades extra que programe la empresa.
19. Someterse a todas las medidas de control que establezca la empresa a fin de obtener la puntual asistencia general.
20. Buen uso de la dotación y devolución de los mismos una vez se reciba una nueva dotación o cuando se da por terminado el contrato.
21. Tratarse con respeto, cordialidad y disponibilidad de servicio aún en las situaciones de reclamos y quejas a las personas que acudan por cualquier motivo a la empresa.
22. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del Código Sustantivo de Trabajo, al menos una semana antes de la fecha

probable del parto. Se la aclara que la licencia remunerada se concederá de conformidad con lo señalado por la ley 1468 de 2011.

PARÁGRAFO 1: El empleador podrá exigir al trabajador la prestación del servicio en lugar distinto del inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del empleado o impliquen perjuicios para él.

PARÁGRAFO 2: Los gastos que se originen con el traslado, si a ello hubiere lugar, serán cubiertos por el empleador de conformidad con lo establecido con la ley. El trabajador se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del empleado y no se le causen perjuicios, todo sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador.

PARÁGRAFO 3: Obligaciones especiales del trabajador aprendiz. Además de las obligaciones que la ley laboral establece para todo empleado el trabajador aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asidua y puntualmente tanto a los cursos como su trabajo comportándose con diligencia y aplicación y sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes y reglamentos tanto del SENA como de la Empresa.
2. Procurar el mayor rendimiento en sus estudios.

CAPITULO XX

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA INVERSIONES PRIMUS SAS Y PARA LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 83. Se prohíbe a INVERSIONES PRIMUS SAS:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113,150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo, a saber:
 - Por multas causadas por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente.
 - Cuotas con destino a la seguridad social y sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento.

- En caso de préstamos para vivienda; en los convenios sobre financiación de vivienda, las cuotas que se acuerden o se prevean en los planes respectivos, como abonos a intereses y capital, de las deudas contraídas para la adquisición de casa.
- b) Las Cooperativas y cajas de ahorro pueden ordenar descuentos y retenciones en los casos en que autorice la ley 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 los autorice. Igualmente se podrá retener hasta un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones por cuota de alimentos, mediante orden judicial, conforme a lo dispuesto en las normas del procedimiento civil.
- c) INVERSIONES PRIMUS SAS puede retener el valor de las cesantías hasta que la justicia decida, por alguna de las siguientes causas:
- Por todo acto delictuoso cometido contra jefes de las diferentes dependencias o los parientes de éstos, dentro del segundo grado consanguinidad y primero de afinidad, o el personal Directivo de INVERSIONES PRIMUS SAS.
 - Por todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.
 - Cuando el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales, o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio grave para la empresa.

En estos casos la empresa debe iniciar, tramitar y culminar el proceso penal tendiente a comprobar el delito cometido.

- d) En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los Artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
 3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
 4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 6. Hacer, autorizar o tolerar 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 trate el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los intereses 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 de servicio.

9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incluir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada. 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.

ARTÍCULO 84. Se prohíbe a los Trabajadores de INVERSIONES PRIMUS SAS:

1. Sustraer de la empresa los útiles de trabajo, las materias primas o repuestos, producto terminado, los útiles de trabajo, los informes o papelería exclusiva sin permiso de la empresa.
2. Comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa.
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de narcóticos o drogas enervantes.
4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los vigilantes.
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 del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
7. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier 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 el empleador en objetivos distintos del trabajo contratado.
10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o de terceros, o que amenace o perjudique los elementos, edificios o sitios de trabajo.
11. Ejercer dentro del sitio de trabajo ventas y/o actividades comerciales de alguna índole que entorpecen el ejercicio de las labores para las que fueron contratados.
12. Tener actos de agresiones verbales o físicas hacia los demás compañeros de trabajo.

CAPITULO XXI PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 85. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO: Cuando se presente una presunta falta disciplinaria por parte de un trabajador, la empresa garantizará el respeto al debido proceso laboral.

El procedimiento disciplinario se desarrollará de la siguiente manera:

1. Apertura de investigación disciplinaria.
2. Comunicación al trabajador de los hechos que motivan la investigación.
3. Oportunidad para presentar descargos y aportar pruebas.
4. Evaluación de las pruebas por parte del empleador.
5. Decisión motivada respecto de la existencia o no de la falta disciplinaria.

En todo caso se garantizará el derecho de defensa y contradicción del trabajador.

El trabajador podrá estar asistido por un acompañante durante el trámite del proceso disciplinario, si así lo solicita.

CAPITULO XXII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 86. Se establecen las siguientes clases de faltas y sus sanciones: las cuales fueron concertadas entre los trabajadores y la empresa (Sentencia C934 de 2004) así:

ARTÍCULO 87. Constituyen faltas leves.

1. El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a INVERSIONES PRIMUS SAS, se sancionará así: por primera vez, suspensión en el trabajo por un (1) día y por la segunda vez se constituye en falta grave.
2. El retardo en la hora de entrada, sin excusa suficiente y sin perjuicio para el empleador superior a los 10 minutos e inferior a media hora cuando no causa perjuicio a la empresa, implica: por primera vez sanción de suspensión hasta por 8 días y por segunda vez constituye en falta grave.

PARÁGRAFO: Lo dispuesto en el presente artículo se entiende sin perjuicio de la aplicación de las justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de INVERSIONES PRIMUS SAS.

ARTÍCULO 88. Constituyen faltas graves, que facultan al empleador a dar por terminado el contrato de trabajo las siguientes:

1. Cualquier violación de las obligaciones contractuales o reglamentarias, aún por la primera vez.
2. La falta total del trabajador a sus labores durante la jornada laboral o el turno que le corresponda sin excusa suficiente, aún por la primera vez.
3. La falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en parte del turno correspondiente, sin excusa suficiente, aún por la primera vez.
4. El retardo en la hora de entrada al trabajo hasta por diez minutos, cuando no cause perjuicio a la empresa por segunda vez.
5. El retardo en la hora de entrada cuando cause perjuicio a la empresa, aún por la primera vez.
6. El retardo en la hora de entrada superior a los diez minutos, por la segunda vez.
7. El retardo en la hora de entrada superior a la media hora sin justificación, aún por la primera vez.
8. El retardo en la hora de entrada superior a los diez minutos e inferior a la media hora sin perjuicio para la empresa por la segunda vez.
9. No atender las órdenes impartidas por la gerencia, directivos, supervisores o jefes inmediatos que en consideración incumplan con los requerimientos establecidos en las jornadas laborales, aún por la primera vez.
10. Las desavenencias con sus compañeros de trabajo o cualquier acto de violencia física o verbal en que incurra para con ellos en desarrollo o no de sus actividades contractuales así se presenten dentro o fuera de las instalaciones de la Empresa, aún por la primera vez.
11. El presentarse al trabajo habiendo ingerido licor, o sustancias estupefacientes o Psicotrópicas o el hacerlo dentro del desarrollo de sus labores, o en el lugar de trabajo, aún por la primera vez.
12. No guardar la moral y las buenas relaciones con sus superiores y compañeros, aún por la primera vez.
13. Interferir en el trabajo de los demás afectando el rendimiento laboral, aún por la primera vez.
14. Ejercer influencias negativas dentro del personal generando un ambiente disociativo que impida las buenas relaciones interpersonales dentro de la empresa, aún por la primera vez.
15. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas de trabajo o promover a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas, aún por la primera vez.
16. Incumplimiento de los horarios de trabajo, aún por la primera vez.
17. Utilizar las herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado, aún por la primera vez.
18. Hacer daño causado intencionalmente en las instalaciones, obras, maquinaria, mercancía, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas, aún por la primera vez.
19. No hacer uso de los Elementos de Protección Personal suministrados por la empresa en procura del bienestar del trabajador, aún por la primera vez.
20. No registrar la entrada y salida diariamente y en los turnos establecidos en el artículo 12, en el capturador biométrico y/o equipo dispuesto para tal fin, aún por la primera vez.

21. El sustraer de la empresa cualquier elemento, herramienta, materiales, producto, materia prima, retal o insumo de propiedad de ésta sin el consentimiento de su jefe inmediato, aún por la primera vez.
22. Dejar sustraer, perder, votar, malgastar cualquier material de uso de la empresa para la prestación del servicio y de lo cual no se dé razón alguna.
23. El presentarse a laborar en forma descuidada, sucia o desordenada, aún por la primera vez.
24. Entorpecer de cualquier manera las labores de sus compañeros de trabajo, aún por la primera vez.
25. El abandonar sin justa causa o sin permiso del superior inmediato los lugares de trabajo, por la primera vez.
26. El malgastar la materia prima o no avisar oportunamente las circunstancias que puedan conducir a su pérdida, por la primera vez.
27. La pérdida o deterioro de las herramientas y/o elementos de trabajo dadas al trabajador para el desempeño de sus funciones, por la primera vez.
28. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas a servicios de terceros sin autorización del empleador, aún por la primera vez.
29. La revelación de secretos y datos reservados de la empresa, aún por la primera vez.
30. El actuar de mala fe respecto de la rectitud, lealtad, honradez en conductas desleales con la empresa y los compañeros
31. El actuar de mala fe respecto de la rectitud, lealtad, honradez en conductas desleales con la competencia directa o indirectamente para beneficio propio, aún por la primera vez.
32. No aceptar el cambio de turno o lugar de trabajo dentro y fuera de la empresa sin razones válidas expuestas por el empleador, aún por la primera vez.
33. La renuencia a utilizar los elementos de protección que la empresa tiene asignados para cada oficio que realiza el trabajador, aún por la primera vez.
34. El que el trabajador se abstenga de acudir al médico cuando necesita ser atendido por alguna enfermedad o cuando el detecte que necesita utilizar algún elemento para la realización correcta de sus funciones, aún por la primera vez.
35. Amenazar a sus compañeros de trabajo, superiores y/o clientes de la empresa, aún por la primera vez.
36. Utilizar el nombre de la empresa para obtener cualquier tipo de provecho para sí, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez.
37. El hablar mal de la empresa, de sus socios, de sus representantes, de sus proveedores, de sus clientes aún por la primera vez.
38. El pelear de palabra o de obra dentro o fuera del sitio de trabajo con sus compañeros de trabajo o superiores, aún por la primera vez.
39. Ingresar al sitio de trabajo implementos como: radios, mp3, walkman, cámaras u otros objetos, aún por la primera vez.
40. El utilizar teléfonos celulares, para atender asuntos de carácter personal, durante la jornada laboral, aun por la primera vez.

41. Instalar, desinstalar, manipular, copiar y en general cualquier tratamiento no autorizado sobre el software o los datos en los equipos de la compañía, aun por la primera vez.
42. La modificación, alteración o cualquier cambio realizado en la configuración de software, conexiones de red, accesos remotos, o cualquier dispositivo en los equipos de la compañía, aun por la primera vez.
43. Cualquier información falsa suministrada a la empresa, aun por la primera vez.
44. Cualquier daño a la maquinaria por mala operación o manejo, aun por la primera vez.
45. No presentar oportunamente reportes de trabajo o informes que le hayan sido requeridos por su jefe Inmediato o la Gerencia, por primera vez.
46. No cumplir con la labor programada, causando con esto la prestación de un mal servicio al cliente, aun por la primera vez.
47. Dejar acabar el material de trabajo, materia prima, papelería y útiles de oficina, folletos publicitarios, por falta de un control adecuado, aun por primera vez.
48. Cualquier violación, aun leve, de los Reglamentos establecidos por la Empresa y/o del contrato de trabajo, aun por la primera vez.
49. Realizar trabajos en forma independiente dentro del horario normal de trabajo, aun por la primera vez.
50. El atender asuntos de carácter personal dentro de las instalaciones de la empresa o dentro de su jornada laboral, aun por la primera vez.
51. El utilizar de manera incorrecta la dotación que la empresa le entrega, aun por la primera vez.
52. El hablar en el sitio de trabajo, el tener celulares o usarlos durante el ejercicio de sus funciones y el escuchar música en el sitio de trabajo, aun por la primera vez.
53. El abstenerse de colaborar con la higiene, orden y control de la disposición de desechos sólidos, aun por la primera vez.
54. La inasistencia a reuniones, charlas, eventos y capacitaciones relacionadas con las funciones a cargo de los trabajadores, aun por la primera vez.
55. El incumplir las acciones correctivas establecidas y protocolos para prevenir cualquier tipo de inconformidad en cada etapa del proceso, aun por la primera vez.
56. El descuidar los implementos de trabajo, equipos y utensilios en la empresa, aun por la primera vez.
57. El presentarse al trabajo sin lavar y/o planchar la dotación que se le da para el ejercicio de las funciones, aun por la primera vez.
58. El hablar en el área de trabajo sobre cuestiones ajenas a la labor a realizar, aun por la primera vez.
59. El no diligenciar los documentos que estén a su cargo con respecto a supervisión del proceso y formatos que soporten las actividades programadas, aun por la primera vez.
60. El que el trabajador abandone el sitio de trabajo o el lugar donde deba cumplir con sus funciones sin el permiso de sus superiores, aun por la primera vez.
61. El usar, vender, distribuir y/o portar drogas alucinógenas o estupefacientes en el sitio de trabajo, aun por la primera vez.
62. El calumniar o injuriar a sus compañeros de trabajo, superiores o los familiares de estos, o a los clientes de la empresa, dentro o fuera de ésta, aun por la primera vez.

63. Irrespetar de palabra o de obra dentro o fuera de la empresa a sus compañeros de trabajo y/o superiores, y/o clientes, proveedores de ésta, aún por la primera vez.
64. Cualquier respuesta grosera dada al Supervisor, a los Directivos, a los jefes, a los propietarios o socios de la empresa o a los compañeros de trabajo, o a los clientes de ésta, aún por la primera vez.
65. El que, con su conducta, negligencia, descuido, intensión u omisión cause Pérdidas o daño económico a la empresa, aun por la primera vez.
66. El que, con su conducta, negligencia, descuido, intensión u omisión cause afectación a la convivencia diaria con sus compañeros dentro de la empresa por participar en chismes, calumnias, comentarios destructivos y demás.
67. El que, con su conducta intencional u omisiva cause una mala imagen corporativa de la empresa, aún por la primera vez.
68. El Uso de equipos en trabajos diferentes a los autorizados o asignados por la empresa sin autorización previa de la gerencia, aun por la primera vez.
69. Suspender la labor sin autorización, aún por la primera vez.
70. La no entrega oportuna de las tareas asignadas, aún por la primera vez.
71. Extraer información de la empresa (clientes, productos, trabajos etc.) para ser utilizada en provecho personal o de la competencia, aún por la primera vez.
72. El no leer el mail, WhatsApp o correos corporativos por más de 3 días hábiles seguidos, a menos que este en vacaciones, incapacitado o medie alguna circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez.
73. El no usar el correo corporativo, para comunicación con los clientes de la empresa para asuntos relativos a la empresa, aún por la primera vez.
74. El tener cualquier tipo de comunicación con el cliente sin el visto bueno del socio, o sin copia electrónica al gerente, aún por la primera vez.
75. El pedir favores, dádivas o privilegios a algunos de los clientes, tener relaciones comerciales o cualquier tipo de acercamiento diferente al profesional, aún por la primera vez.
76. El opinar durante la prestación de sus servicios y/o en el sitio donde deba desempeñar sus funciones acerca de creencias políticas, religiosas, sexuales, raciales, físicas, culturales y cualquier otra que difiera del servicio profesional para el cual fue contratado, aún por la primera vez.
77. El realizar conductas impropias que afecten la imagen con los clientes. Todas las conductas que de acuerdo con la moral social se consideren como inaceptables y que se trasladen de la órbita individual de la persona a la órbita laboral, afectando la imagen de la sociedad ante los clientes o la imagen del profesional como prototipo de empleado de la firma ante los demás miembros de esta y sus socios, aún por la primera vez.
78. El proceder o actuar con conductas prohibidas, indebidas, ilegítimas, ilícitas, y/o arbitrarias, afecte la identidad de marca o la imagen corporativa negativamente, aún por la primera vez.
79. El no guardar en los servidores y archivos de la empresa la información de cualquier tipo de trabajo realizado para la firma o para el cliente, aún por la primera vez.

80. El no dejar evidencia de las comunicaciones con los clientes o asociados de la firma de las comunicaciones manejadas entre ellos, aún por la primera vez.
81. Cualquier violación a las obligaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones establecidas en el reglamento interno de trabajo y/o en el contrato de trabajo y/o en demás comunicaciones, circulares, memos etc., expedidos por la empresa, aún por la primera vez.
82. Suministrar cualquier tipo de información particular de la empresa a los socios o demás trabajadores sin autorización de la Gerencia, aún por la primera vez.
83. El uso el celular en el sitio de trabajo para chatear o enviar mensajes, aun por la primera vez.
84. Eliminar, borrar o desaparecer de los equipos o elementos de la empresa información que se asuma pertenece a la empresa por encontrarse en herramientas que han sido entregadas para el desarrollo de la tarea.

PARÁGRAFO: Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales ni en medidas lesivas a la dignidad del trabajador.

CAPITULO XXIII

JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO:

ARTÍCULO 89. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte de INVERSIONES PRIMUS SAS las siguientes:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, máquinas 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 taller, 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 y los señalados en este reglamento, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales de trabajo o reglamentos de INVERSIONES PRIMUS SAS.
6. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

7. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio para la empresa, aún por la primera vez.
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 de la empresa.
9. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones legales.
10. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
11. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas o curativas, prescritas por el médico o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
12. La inhabilidad del trabajador para desarrollar 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 tenga el carácter de profesional, 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 a la empresa de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
15. En los casos de los numerales 7 a 14 de este artículo, para la terminación del contrato, la empresa deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.
16. El sustraer equipos o materias primas, sin permiso del Empleador.

ARTÍCULO 90. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte de la empresa, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, maltratos o amenazas graves inferidas por la empresa contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto de los directivos de INVERSIONES PRIMUS SAS o de sus representantes, que induzcan 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 la empresa no diligencie para modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por la empresa al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte de la empresa de sus obligaciones legales.
7. La exigencia de la empresa sin razones válidas de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben a la empresa, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos de INVERSIONES PRIMUS SAS.

ARTÍCULO 91. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTÍCULO 92. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

PARÁGRAFO: En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte de la empresa o si ésta da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, la empresa deberá al trabajador una indemnización en los términos consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO XXIV

PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 93. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria o de despedir al trabajador la empresa lo citará a descargos. El trabajador podrá asistir solo o con dos compañeros de trabajo y si éste es sindicalizado en la citación se le hará saber el derecho que le asiste de presentarse a la misma con dos personas que pertenezcan a la organización sindical. De la diligencia de descargos se levantará un acta y la decisión tomada por INVERSIONES PRIMUS SAS se le informará por escrito al trabajador. Si el trabajador no se presenta a la diligencia se levantará un acta dejando tal constancia. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

ARTÍCULO 94. Impuestas las sanciones por las personas facultadas para ello, éstas serán ejecutadas a través del autorizado para el cumplimiento de dicha labor, quien notificará por escrito al trabajador, declarando la falta que dé lugar a ella.

CAPITULO XXV

TRÁMITE DE LOS RECLAMOS Y PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE

ARTÍCULO 95. Los reclamos de los trabajadores deberán presentarse ante sus superiores jerárquicos, de acuerdo con lo establecido en este reglamento. Sin embargo, éstas podrán delegar esta función en la persona que considere conveniente. 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 en el evento de que exista en la empresa.

CAPITULO XXVI

PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS

ARTÍCULO 96. INVERSIONES PRIMUS SAS no reconoce prestaciones adicionales a sus trabajadores; por tanto, se sujeta a las establecidas en la ley laboral, salvo lo previsto en contratos individuales de trabajo, pactos o fallos arbitrales.

CAPITULO XXVII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 97. 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, 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 98. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, INVERSIONES PRIMUS SAS 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 que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.

- c. 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 99. 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. INVERSIONES PRIMUS SAS 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 Laboral".
2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
 - e. Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieron 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 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimen pertinentes.
 - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos una vez cada bimestre o cuando por presentación de quejas sea necesario; designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe

hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, este considere prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

CAPITULO XXVIII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 100. Aquello que no esté contemplado en el presente reglamento interno de trabajo será aplicado según lo contemplado en el código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 101. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha hayan regido en INVERSIONES PRIMUS SAS.

CAPITULO XXIX CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 102. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales de trabajo, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

**CAPITULO XXX
PUBLICACIONES**

ARTÍCULO 103. INVERSIONES PRIMUS SAS publicará el reglamento en el lugar de trabajo, mediante la fijación de una (1) copia con caracteres legibles.

**CAPITULO XXXI
VIGENCIA**



ARTÍCULO 104. El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento.

Dado en Bucaramanga, a los treinta y un días (31) del mes de marzo del año dos mil veintiséis (2026), se hizo la última actualización.

Dirección de la empresa: Carrera 35 No. 54 97 Barrio Cabecera
Ciudad: Bucaramanga
Departamento: Santander
Teléfono: 6433008



EDGAR AUGUSTO IBAÑEZ BOLÍVAR
Representante Legal
C.C. No 13.923.417 de Málaga

ELABORO: Asesor Jurídico Externo DANIELA ORTIZ GUTIERREZ	REVISÓ: Dirección Clínica – Coord. SST LAURA PINILLA HERRERA	APROBO: Gerencia EDGAR AUGUSTO IBAÑEZ BOLIVAR
FIRMA 	FIRMA 	FIRMA 