



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
Reglamento Interno de Trabajo MOT

Código: GTH-MAN-03
Fecha: 25/11/2024
Versión: 5
Página 1 de 98





**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
MAESTRI ON TRACK S.A.S**

- **CONTENIDO**
- **CAPÍTULO I PRESENTACIÓN**
- **CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN**
- **CAPÍTULO III PERÍODO DE PRUEBA**
- **CAPÍTULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**
- **CAPÍTULO V HORARIO DE TRABAJO**
- **CAPÍTULO VI HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**
- **CAPÍTULO VII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**
- **CAPÍTULO VIII VACACIONES REMUNERADAS**
- **CAPÍTULO IX PERMISOS LICENCIAS, COMISIONES E INCAPACIDADES**
- **CAPÍTULO X SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN**
- **CAPÍTULO XI RIESGOS LABORALES Y SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**
- **CAPÍTULO XII PRESCRIPCIONES DE DISCIPLINA Y DE ORDEN**
- **CAPÍTULO XIII ORDEN JERÁRQUICO**
- **CAPÍTULO XIV LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y TRABAJO CON MENORES DE EDAD**
- **CAPÍTULO XV OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES**
- **CAPÍTULO XVI PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES**

- **CAPÍTULO XVII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**
- **CAPÍTULO XVIII PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y NORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**
- **CAPÍTULO XIX JUSTA CAUSA DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO.**
- **CAPÍTULO XX CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS**
- **CAPITULO XXI PROPIEDAD INTELECTUAL Y CONFIDENCIALIDAD**
- **CAPÍTULO XXII USO DE LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS Y CÁMARAS DE SEGURIDAD.P**
- **CAPÍTULO XXIII ACOSO LABORAL**
- **CAPÍTULO XXIV RECLAMACIONES DERIVADAS DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN.**
- **CAPÍTULO XXV CONTRATO DE APRENDIZAJE, NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE**
- **CAPITULO XXVI TRABAJO EN CASA, TRABAJO REMOTO, TELETRABAJO.**
- **CAPITULO XXVII TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES.**
- **CAPÍTULO XXVIII SANCIONES DISCIPLINARIAS RELACIONADAS CON EL CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS.**
- **CAPITULO XXIX PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL (LEY 2365 DE 2024).**
- **CAPÍTULO XXX PUBLICACIÓN**
- **CAPITULO XXXI VIGENCIA**
- **CAPITULO XXXII DISPOSICIONES FINALES**
- **CAPITULO XXXIII CLÁUSULAS INEFICACES**

CAPÍTULO I

PRESENTACIÓN

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, domiciliada en el Municipio de Manizales, Caldas, Cartagena, Bolívar y Bogotá ciudad capital, y en las dependencias en las que existan o existieren en los mismos Municipios o fuera de ellos y a esta orden quedan sometidos tanto la empresa como todos los trabajadores a su servicio.

Este reglamento hace parte integrante de los contratos individuales de trabajo, escritos y/o verbales celebrados o que se vayan a celebrar entre la empresa y sus trabajadores, salvo estipulación en contrario que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador.

De igual forma la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, podrá adoptar otras políticas, procedimientos y códigos internos que serán parte integrante de este reglamento.

ARTÍCULO 2. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador, en concordancia con la normativa legal vigente.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 3. El ingreso de personal es determinado por las necesidades de servicio y se efectuará previo proceso de evaluación y selección. No obstante que la selección del personal se efectúe a través de exámenes, ello no implicará en ningún caso la exoneración del periodo de prueba fijado por ley.

Al incorporarse a la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, el nuevo trabajador recibirá la orientación adecuada a fin de que pueda conocer su área y ámbito de trabajo, sus deberes, responsabilidades y beneficios que le corresponden.

Al ingresar al servicio de la empresa, será necesario que el candidato sea mayor de edad y presente los siguientes documentos:

- Hoja de vida en la que acredite educación, formación, habilidad y experiencia.



- Cédula de Ciudadanía, Cédula de extranjería o tarjeta de identidad según sea el caso.
- Fotografía tamaño 3 x 4 en fondo azul o blanco.
- Manifestación escrita indicando su afiliación anterior a **SALUD y PENSIONES**, nombre del fondo y última cotización, o en su defecto, manifestación escrita en el sentido de no haber estado afiliado. La empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, no asumirá responsabilidad alguna por doble afiliación originada en la culpa del trabajador.
- Autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- Certificados expedidos por sus empleadores, en el que conste el tiempo de servicio y la índole de la labor ejecutada.
- Certificados expedidos por personas que acrediten referencias personales, no familiares.
- Los profesionales en cualquier área acreditarán los respectivos títulos y certificados de estudio, acta de grado, tarjeta profesional.
- Certificación bancaria.
- Documento que acredite la situación militar para el caso de hombres cuando sea necesario.
- Documentación de familiares en caso de solicitar afiliación como beneficiarios a **EPS o Caja de compensación**.
- Copia de la licencia de conducción según sea el caso.
- Exámenes pre-ocupacionales requeridos para el cargo.
- Pruebas de Confiabilidad.
- Consentimiento de autorización para el tratamiento de datos personales.

PARÁGRAFO PRIMERO: Todos los aspirantes a los puestos de trabajo deberán cumplir con el procedimiento de selección establecido por la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, el cual consta de entrevistas, pruebas de confiabilidad, exámenes médicos, verificación de referencias y búsqueda de antecedentes.

Una vez recibidos los documentos anteriores la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** queda facultada para verificar libremente la información contenida en ellos, y conservará esta facultad durante la vigencia del contrato, en caso de que el aspirante quede seleccionado para ocupar el cargo.

El aspirante autoriza a la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** mediante formato establecido para dichos efectos, para que haga uso de la información personal, financiera y legal existente en su base de datos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cualquier inexactitud de los datos suministrados a la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** para el ingreso o cualquier alteración o

falsificación de los certificados de que trata el artículo anterior, se tendrá como engaño para la celebración del contrato de trabajo, con las consecuencias inherentes de orden legal, reglamentario y contractual, en los términos del Artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo.

PARÁGRAFO TERCERO: Una vez cumplidos los requisitos y condiciones previstas anteriormente y los demás que se fijen expresamente, según el caso, la empresa **MAESTRI ON TRACK** decidirá si admite o no al aspirante; en caso afirmativo se procederá a la firma del contrato de trabajo siendo este requisito indispensable para empezar a laborar; en caso negativo la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** no estará obligada a aceptar reclamo alguno, de ninguna naturaleza, a pagar suma alguna de dinero por ningún concepto, ni a expedir certificaciones sobre el resultado de los exámenes y pruebas ni a dar explicación alguna sobre su determinación.

La empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** podrá solicitar al aspirante además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para el proceso de selección que lleve a cabo, excluyéndose de estos, aquellos documentos e información prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto, lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, sólo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. Artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio del Trabajo), el examen de SIDA (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995), sin perjuicio de la verificación que debe realizar la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** de que la situación militar este definida o que el aspirante se encuentre dentro de las personas declaradas no aptas, exentas o que hayan superado la edad máxima de incorporación a filas (24 años).

De conformidad con lo establecido en el Artículo 20 de la Ley 1780 de 2016, la situación militar se deberá acreditar para ejercer cargos públicos, trabajar en el sector privado y celebrar contratos de prestación de servicios como persona natural con cualquier entidad de derecho público; sin embargo pueden ser vinculadas laboralmente disponiendo de un lapso de 18 meses para acreditar la definición de su situación militar pero, en todo caso, la tardanza no imputable al trabajador no se contabilizara dentro del referido lapso.

PARÁGRAFO CUARTO: En desarrollo del **PRINCIPIO DE AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD PRIVADA**, la Empresa se reserva el derecho de contratar el personal que considere idóneo para ejercer las funciones del cargo requerido, previa valoración en el proceso interno de selección. En consecuencia, se precisa que la vinculación laboral es parte de dicha Autonomía Empresarial, por tanto cualquier rechazo respecto de los aspirantes a los cargos, no debe ser interpretado como una vulneración a los derechos de los mismos.

CAPÍTULO III

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 4: La empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, una vez hubiese admitido a el trabajador podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Art. 76. C.S. del T.).

ARTÍCULO 5. 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 6. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses para contratos a término indefinido. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término del contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (Art. 7 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 7. Durante el período de prueba, puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento sin previo aviso y sin indemnización alguna, el contrato de trabajo por cualquiera de las partes, pero si expirado el período de prueba el trabajador continuara al servicio de la empresa **MAESTRI ON TRACK**, con su consentimiento expreso o tácito, por este solo hecho los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales (Art.80 C.S.T.).

PARAGRAFO: EI TRABAJADOR que no haya superado el período de prueba deberá garantizar la devolución de los documentos, archivos, formatos e instrumentos que contengan datos personales, así como contraseñas y códigos de seguridad que haya conocido durante dicho período. De igual forma debe hacer devolución de herramientas, equipos, insumos, maquinaria, dotación que contenga logotipos de la empresa y demás elementos que sean suministrados por la empresa con carácter devolutivo.

CAPÍTULO IV

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 8. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos. (Artículo 6° C.S.T.).

CAPÍTULO V

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 9. Las horas de entrada y salida de los trabajadores serán determinadas para cada caso especial en el contrato individual de trabajo, pero serán asignadas de acuerdo con la naturaleza del cargo, y de la dedicación requerida. No obstante, a lo determinado en el presente Artículo, los siguientes son los horarios que de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, ha determinado a nivel general:

- **PERSONAL ADMINISTRATIVO:**
Lunes a Jueves: Mañana: de 7:30 a.m. a 12:00 m. Tarde: de 1:00 p.m. a 5:00 p.m.
Viernes: Mañana: de 8:00 a.m. a 12:00 m. Tarde: de 1:00 p.m. a 5:00 p.m.
Sábado: Mañana: 8 a.m. a 12:00 p.m.
- **PERSONAL OPERATIVO:** Los Conductores que trabajan internos en la siderúrgica tienen turnos de 8 horas de 6:00 a.m. a 2:00 p.m., 2 p.m. a 10 p.m. y 10 p.m. a 6:00 a.m.
- Los conductores normales no tienen horario es de acuerdo al viaje, respetando la jornada máxima legal.

PARÁGRAFO PRIMERO: La empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, podrá establecer o acordar con sus trabajadores la prestación personal del servicio en la sede principal o en otros lugares, por fuera del horario señalado en la presente cláusula. Lo anterior con el fin de posibilitar el cumplimiento de las obligaciones que adquiera en la suscripción de convenios ínter administrativo, contratos, proyectos u otros similares. En todo caso, se respetará la jornada máxima legal.

La empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** podrá pactar con los trabajadores de los diferentes frentes de trabajo descansos compensatorios especiales que permitan gozar de varios días luego de una jornada de trabajo ininterrumpida.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En razón a la expedición de la Ley 2101 de 2021 del 15 de julio de 2021, por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, se tendrá en cuenta que:

La implementación referente a la modificación de la jornada laboral se dará de forma gradual, de la siguiente manera:

a). *Transcurridos 2 años, a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una hora de la jornada semanal, quedando en 47 horas semanales.*

b). *Pasados 3 años, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.*

c). *A partir del cuarto año, se reducirán 2 horas cada año hasta llegar a las 42 horas semanales.*

ARTÍCULO 10. Cuando la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana tendrán derecho a dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador para que se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. (Art.21 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 11. JORNADA LABORAL FLEXIBLE: La empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** y **EL TRABAJADOR** podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y seis (46) 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 domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y seis (46) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 9 p.m.

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

PARÁGRAFO PRIMERO. La empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en las labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (Art. 20 Literal c), Ley 50 de 1990.

No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de manejo, dirección, confianza, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residen en el sitio de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fuesen 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 SEGUNDO. JORNADA LABORAL ESTUDIANTES. (Ley 789/2002 art. 14) Los estudiantes menores de 25 años y mayores de 16 años con jornada de estudio diaria no inferior a cuatro (4) horas, que a su vez trabajen en jornadas hasta de cuatro (4) horas diarias o jornadas flexibles de veinticuatro (24) horas semanales, sin exceder la jornada diaria de seis (6) horas, se regirán por las siguientes normas:

a) Estarán excluidos de los aportes al ICBF, SENA y Cajas de Compensación Familiar, siempre que no representen más del diez (10%) por ciento del valor de la nómina de la respectiva empresa;

b) La empresa deberá efectuar los aportes para pensiones, salud y riesgos laborales, en las proporciones y porcentajes establecidos en las Leyes que rigen el Sistema de Seguridad Social, y su base de cotización será como mínimo un (1) salario mínimo mensual legal vigente, SMMLV.

CAPÍTULO VI

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 12. Trabajo ordinario es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 09:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 09:00 p.m. a las 6:00 a.m. (L. 789/2002, Art. 25, modificado por la Ley 1846 de 2017).

ARTÍCULO 13. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede la máxima legal (CST. Art 159).

ARTÍCULO 14. El Trabajo suplementario o de horas extras a excepción de los casos señalados en el Artículo 163 del C. S. del T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Protección Social o de una autoridad delegada por éste (Dec. 13/67, art. 1°); siempre que la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** en vista de esta autorización considere efectuarlo en caso necesario.

PARÁGRAFO: PROHIBICIÓN DE TRABAJO NOCTURNO Y SUPLEMENTARIO: Queda absolutamente prohibido el trabajo nocturno, así como el suplementario o de horas extras para los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad.

ARTÍCULO 15. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS:

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo

ordinario, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal C de la Ley 50 de 1990.

2. El trabajo extra en jornada ordinaria se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario.
3. El trabajo extra nocturno se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario.
4. El recargo por trabajar una jornada ordinaria en un domingo o festivo es del 75% sobre la hora ordinaria, por el sólo hecho de trabajar en esos días. Así lo dispone el artículo 179 del código sustantivo del trabajo.

Cada uno de los recargos antes mencionados se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (L. 50/90, art. 24).

ARTÍCULO 16. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período en que se ha causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

PARÁGRAFO PRIMERO: La empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 17. La empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** no reconocerá, trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

PARÁGRAFO PRIMERO: En ningún caso las horas extras de trabajo, en horario de jornada ordinario o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día, laborar horas extras. (Art.22 Ley 50 de 1990).

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

PARÁGRAFO TERCERO. En cualquier caso, se entienden excluidas de ésta reglamentación, las circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito.

CAPÍTULO VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 18. Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1° Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARÁGRAFO PRIMERO: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción a las horas laboradas (Ley 50 de 1.990, art. 26, numeral 5).

PARÁGRAFO SEGUNDO: EL TRABAJADOR podrá convenir con la empresa **MAESTRI ON TRACK** su día de descanso obligatorio, el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado (Ley 789 de 2002).

En el caso que la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** escojan como día de descanso el sábado, la jornada ordinaria se iniciará el día domingo y será estipulada en el contrato individual de trabajo y la Jornada ordinaria se distribuirá de domingo a viernes.

En todo caso cuando no se convenga entre la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** el día de descanso obligatorio se entiende que será el domingo.

ARTÍCULO 19. Como remuneración del descanso dominical el trabajador a jornal recibirá el salario ordinario sencillo de un día, aún en caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la Ley señale también como descanso obligatorio remunerado. En todo sueldo fijo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTÍCULO 20. Cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tarea, a destajo, o por unidad de obra, el salario computable, para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados, pero cuando el trabajador haya faltado toda la semana por justa causa sin alcanzar la labor un día completo, el dominical se le remunerará con el mismo valor del último, normalmente liquidado. En igual forma se procederá en todos aquellos casos en los que por cualquier razón justa no exista base salarial suficiente para obtener, a juicio de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, el respectivo promedio.

ARTÍCULO 21. EL TRABAJADOR que labore ocasionalmente en días de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección.

Si se opta por el descanso compensatorio este se le puede dar en alguna de las siguientes formas:

Si opta por el descanso:

1. En otro día laborable de la semana siguiente, si laboró todo el día domingo.
2. Si sólo laboró hasta el mediodía, desde las trece (13) horas (1:00 p.m.) de ese domingo hasta las trece (13) horas (1:00 p.m.) del día siguiente (lunes).

Si opta por la retribución en dinero, ésta se pagará así:

- a) Un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
- b) El trabajador que labore habitualmente en días de descanso obligatorio, tiene derecho:
 - A un descanso compensatorio remunerado.
 - Un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

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

ARTÍCULO 22. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. El trabajo el 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. Si con el domingo coincide otro día de descanso, sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990 (Ley 789 del 2002). Aviso sobre Trabajo Dominical.

ARTÍCULO 23. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en día domingo la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** fijará en un lugar público del establecimiento o podrá notificar a sus trabajadores por cualquier medio idóneo, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso



dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas del descanso compensatorio. (Art. 185, C.S. del T.).

ARTÍCULO 24. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el Artículo 24 de este reglamento tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c del Artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (art.25, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 25. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado.

No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación, o estuviere en el reglamento interno de trabajo. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST. Art. 178).

CAPÍTULO VIII

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 26. Los trabajadores que hubiesen prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (art.186 numeral 1 del C.S. del T.).

ARTÍCULO 27. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa **MAESTRI ON TRACK** a más tardar dentro del año siguiente a ellas, deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

La empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones (art. 187, C.S. de. T.).

PARÁGRAFO PRIMERO: La empresa puede establecer el sistema de vacaciones colectivas, para lo cual informará a los trabajadores la fecha en la cual la empresa quedará cerrada y los trabajadores tomarán las vacaciones, como la fecha en la cual deberán regresar a sus labores.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cuando se han dado vacaciones colectivas antes de que el trabajador cumpla con los requisitos para acceder a ellas, la remuneración será la que tenga el trabajador al momento en que inicie su disfrute y si el trabajador se retira después de haber tomado las vacaciones colectivas y sin tener los requisitos para acceder a ellas, la empresa no podrá deducir estos lapsos de tiempo.

ARTÍCULO 28. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Art. 188, C.S. del T.).

ARTÍCULO 29. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, sin embargo, la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (Numeral 1 Art 189 C.S.T., modificado por el Art 20 de la Ley 1429 de 2010); cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador. (Art. 189, C.S. del T.).

ARTÍCULO 30. EL TRABAJADOR gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles de vacaciones, los que no son acumulables.

1. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
2. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares (art. 190., del C.S. de T.).

ARTÍCULO 31. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que está devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden y para el salario pactado como integral se tomará como base el total de la remuneración (Art. 1 Decreto 1174 de 1991).

ARTÍCULO 32. La empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

PARÁGRAFO: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea. (art.3 parágrafo, Ley 50 de 1990).

CAPÍTULO IX

PERMISOS, LICENCIAS, COMISIONES E INCAPACIDADES

ARTÍCULO 33. La empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** y a sus representantes y que en los dos últimos casos el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de este, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de La empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** (Numeral 6, art. 57, C.S. del T.).
- En los casos de concurrencia al servicio médico correspondiente el aviso deberá darse dos días hábiles antes de la cita (si es programado), o el mismo día si es no programado.

PARÁGRAFO PRIMERO: LICENCIAS LEGALES: Se definen estas como Licencia de Maternidad, Licencia de Paternidad y Licencia por Luto.

LICENCIA DE MATERNIDAD: LA TRABAJADORA que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las diez y ocho (18) semanas de licencia a que tiene derecho, de conformidad con los Artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo, modificados por la Ley 1822 de 2017. **Descanso remunerado en la época del parto.**

- 1) Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.
- 2) Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.
- 3) Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
 - a) El estado de embarazo de la trabajadora;
 - b) La indicación del día probable del parto, y
 - c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público.

1. Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica, se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.
2. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos semanas más.
3. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:
 - a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomarla semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
 - b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

PARAGRAFO SEGUNDO: De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce en caso de que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo, es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

- **LICENCIA DE PATERNIDAD: EL TRABAJADOR** Se reconocen dos (2) semanas de licencia de paternidad, conforme a la Ley 2114 de 2021, no obstante, las semanas incrementarán de forma progresiva hasta llegar a cinco (5) semanas, lo cual será dependiendo de la reducción del desempleo, por cada punto porcentual que baje, se añadirá una semana a la licencia; es así que ante cualquier cambio el empleador lo notificará y aplicará. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
- **LICENCIA POR LUTO: EL TRABAJADOR** tiene derecho a una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles e caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad (Abuelos, padres, hijos, nietos, y hermanos), primero de afinidad (Suegros, nueras, y yernos) y primero civil (Hijos adoptivos y padres adoptantes).

EL TRABAJADOR deberá informar de manera inmediata el fallecimiento a la oficina de recursos humanos y deberá acreditar dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes al fallecimiento con los registros civiles originales que demuestren dicha situación y el parentesco respectivo. Si el trabajador no cumple con lo anterior, puede considerarse que ha incurrido en una falta grave, lo cual da lugar a la terminación del vínculo laboral con justa causa imputable a él.

La licencia por luto no puede guardarse para ser tomada en días posteriores al fallecimiento del cónyuge o familiar del trabajador, es decir, esta licencia es automática y se inicia desde el primer día del deceso. El no hacerlo hace que se pierda el derecho a su disfrute.

PARÁGRAFO ESPECIAL: Los demás permisos no contemplados en el presente artículo, se les dará el tratamiento que establezca la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** a través de directrices particulares, política de ausentismo, decisiones administrativas etc.

- **LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA LEY 2114 de 2021.**

Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. La licencia parental compartida se registrará por las siguientes condiciones:

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

Para los efectos de la licencia parental compartida, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

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

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

- **LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL LEY 2114 DE 2021.**

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

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

1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.
3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se registrará acorde con la normatividad vigente.
4. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida.

Para los efectos de la licencia parental flexible de tiempo parcial, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:
a) El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento. b) La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y c) La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación. La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos.

CAPÍTULO X

SALARIO MÍNIMO, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 34. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN.

La empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** convendrá con **EL TRABAJADOR** lo relativo al salario que haya de corresponderle teniendo en cuenta sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por unidad de obra, o a destajo por tarea etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado por la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** para tales efectos.

ARTÍCULO 35. Se denominará jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores (Art. 133, C.S. del T.).

ARTÍCULO 36. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará quincenal o mensualmente en el lugar donde el trabajador preste sus servicios o mediante consignación efectuada en la cuenta de ahorros o cuyo titular es el trabajador, en una entidad financiera establecida por la empresa **MAESTRI ON TRACK** o por este último.

PERÍODOS DE PAGO QUINCENAL O MENSUAL SEGÚN EL CASO

ARTÍCULO 37. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

- El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos y no podrá superar una mensualidad.

El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana y para sueldos no mayor de un mes.

- El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado a más tardar con el salario del periodo siguiente (art. 134, C.S. del T.).
- No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, 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, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
- En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
- 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 la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
- El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

CAPÍTULO XI

RIESGOS LABORALES, Y SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 38. Es obligación de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo, igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y de higiene y seguridad industrial, de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.



ARTÍCULO 39. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por intermedio de las E.P.S. autorizadas por el gobierno, en donde aquellos se hallen afiliados.

ARTÍCULO 40. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo a la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, a su representante o el jefe inmediato, el cual hará lo necesario en la atención de los primeros auxilios o remitirá al trabajador a la IPS para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diese aviso dentro del término indicado y no se sometiese al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 41. EL TRABAJADOR debe someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que lo haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** en determinados casos.

EL TRABAJADOR que sin justa causa se negase a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, se verá expuesto a la suspensión del pago de las prestaciones económicas establecidas por parte de la EPS o ARL según el caso, y no será asumida por la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** como consecuencia de esa negativa.

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 del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, lo faculta para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (Ley 1562 de 2012).

ARTÍCULO 42. 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 **MAESTRI ON TRACK S.A.S** para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de máquinas y demás elementos de trabajo, para evitar los accidentes de trabajo. Aquí se incluyen las pruebas aleatorias de Alcohol y Drogas, con el fin de garantizar la aptitud del colaborador en la realización de sus funciones.

ARTÍCULO 43. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los

primeros auxilios o la llamada al médico si lo tuviere, o uno particular si fuera necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, reportando el mismo en los términos establecidos en el decreto 1295 de 1.994 ante la EPS y la ARL.

ARTÍCULO 44. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al Jefe del área o quien haga sus veces, para que estos procuren los primeros auxilios, prevea la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el Artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 45. En los casos que un accidente de trabajo haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** prestará los primeros auxilios y remitirá al trabajador accidentado a la IPS para su respectiva atención médica.

La empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** previa investigación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y una vez terminada la investigación del accidente, faculta a la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, para la terminación del vínculo o la relación laboral o las sanciones determinadas en el presente reglamento, por justa causa y se iniciará el proceso de solicitud de autorización al Ministerio del Trabajo respetando el derecho a la defensa.

La empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

En caso de recibir extemporáneamente un aviso de accidente de trabajo los responsables reportarán inmediatamente en los términos del decreto 1295 del 1994 a la ARL Y EPS y simultáneamente se iniciará una investigación disciplinaria al trabajador para determinar las causas del no aviso oportuno y se aplicarán las sanciones correspondientes del presente reglamento.

ARTÍCULO 46. De todo accidente se llevará registro en un libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** deberá ser informado por la empresa a la entidad administradora de riesgos y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere, y en forma sintética de los que pueden declarar. Todo accidente laboral y a la entidad promotora de salud en forma simultánea, dentro de los dos días siguientes.

Cuando se trate de un accidente mortal la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, adelantará inmediatamente una investigación por escrito del accidente de trabajo a través del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objeto de esclarecer los hechos que dieron origen al accidente.

ARTÍCULO 47. En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 1016 de 1989, expedida por el Ministerio del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan.

De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes. (Decreto Ley 1295 de 1.994, la Ley 776 de diciembre de 2.002 y la Ley 1562 de 2012).

CAPÍTULO XII

PRESCRIPCIONES DE DISCIPLINA Y ORDEN

ARTÍCULO 48. LOS TRABAJADORES TIENEN COMO DEBERES GENERALES LOS SIGUIENTES:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respetar a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**.
- e) Ejecutar los trabajos que se confieren con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada comedida y respetuosa.
- g) Decir siempre la verdad y tomar como norma de conducta la más estricta veracidad para con la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**.
- h) 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 **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, en general.

- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- k) Guardar respeto a los clientes de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, Asimismo, dar buen trato y ser corteses y amables con las personas que traten asuntos con ellos.
- l) Comunicar a sus superiores las ideas e iniciativas que tiendan a mejorar la eficiencia en el trabajo o que pueda beneficiar a la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**
- m) Atender las indicaciones que la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, haga por medio de carteles o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, decisiones administrativas y memorandos etc., relacionados con el servicio.
- n) Mantener buenas relaciones y respetar a los contratistas y trabajadores que presten servicios tales como celaduría, aseo, cafetería, mantenimiento, interventorías, transporte, asesorías, servicio técnico etc.
- o) Acatar todas las prescripciones de seguridad e higiene contenidas en la Ley o los reglamentos, y evitar a toda costa la producción de riesgos que afecten la salud y la vida propia o de otros.
- p) Utilizar las herramientas y demás útiles suministrados por la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, en las actividades propias del trabajo.
- q) Coadyuvar en la preservación de los bienes de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, y para el efecto, sugerir honradamente los cambios y mejoras que deban, a su juicio, hacerse.
- r) Participar activamente en las actividades tendientes a mejorar los aspectos de seguridad e higiene del trabajo, velar por la conservación de la vida y salud propias y de la de los demás trabajadores, así como por la de los terceros usuarios (asociados de negocio) de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**
- s) Velar por la debida conservación de los bienes de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, avisando oportunamente cuando estén expuestos al deterioro

por indebida preservación, falta de almacenamiento o indebido almacenamiento. Así mismo avisar al patrono en caso de deterioro de las herramientas y demás útiles para evitar los accidentes de trabajo.

- t) Utilizar el correo electrónico, el internet, las claves de acceso al sistema, el software de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, y demás herramientas de trabajo en forma racional y objetiva, únicamente para el cumplimiento de sus funciones y la realización de sus labores.
- u) Dar aviso oportuno a su jefe inmediato, sobre la comisión de hechos violatorios de este reglamento o del reglamento de higiene y seguridad de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**.
- v) Dar pronto aviso a las autoridades de cualquier delito que se perpetre en **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, sin consideración de quien sea el sujeto activo o pasivo del delito.
- w) Asistir puntualmente a las capacitaciones programadas por la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, salvo impedimento debidamente comprobado a juicio del empleador.
- x) Reembolsar a la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, lo pagado por esta en caso de no asistir después de estar debidamente inscrito a una capacitación y cuyo costo sea asumido por la organización.
- y) Reembolsar los dineros por auxilio educativo que fueron entregados por la organización, si el trabajador incumple las condiciones de la decisión administrativa que lo reglamenta.
- z) Prestar sus servicios en horas extraordinarias cuando las necesidades de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, así lo amerite.
- aa) No comunicar a terceros no autorizados información que sea catalogada como reservada y que haya conocido de la misma durante la vigencia del contrato.
- bb) Velar por el Cuidado y el buen uso de los elementos de Protección Personal.
- cc) Dar estricto cumplimiento a los manuales, procedimientos y demás documentos
- dd) internos adoptados por la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, para la ejecución de las actividades propias del cargo.

ee) Dar aviso inmediato a la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, cuando por su conocimiento puede inducir que con alguna decisión se está infringiendo una disposición de orden legal.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los deberes anteriores no excluyen ni limitan al trabajador para cumplir con aquellos deberes particulares y generales que se den durante la vigencia del contrato y en la ejecución de cargo, siempre y cuando los mismos no afecten el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, al tenor del artículo primero, ordinal b) de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Se deja plenamente establecido que las directivas y trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública ni pertenecer a grupos al margen de la Ley.

CAPÍTULO XIII

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 49. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, es el siguiente:

1. Gerencia General.
2. Dirección financiera y administrativa.
3. Dirección de operaciones, dirección comercial.
4. Contadora, jefe de control de gestión.
5. Administradora de agencia, jefe de calidad, tesorera, coordinadora de talento humano, coordinadora de SSTASV, coordinador de mantenimiento, coordinador logístico, coordinador de flota, jefe de seguridad, coordinadora de comunicaciones.
6. Auxiliar contable, auxiliar de tesorería, auxiliar logístico, auxiliar de monitoreo y control, auxiliar de facturación, auxiliar administrativo, embarcador.
7. Conductores de flota propia.
8. Aprendices.
9. Servicios generales.

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, es la Gerencia general y la Dirección financiera y administrativa.

CAPITULO XIV

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y TRABAJO CON MENORES DE EDAD

ARTÍCULO 50. Queda prohibido emplear MUJERES EMBARAZADAS Y a los menores de dieciséis (16) años en trabajos peligrosos, insalubres o que requieran

grandes esfuerzos. Igualmente queda prohibido emplear mujeres embarazadas en trabajos nocturnos que se prolonguen por más de 5 horas. Se prohíbe también el trabajo nocturno a menores de 16 años queda prohibido emplear a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos tampoco debe ser empleada

en trabajos subterráneos, salvo de que se trate de una empresa en que estén laborando los miembros de una misma familia. Las mujeres sin distinción de edad no podrán trabajar en el lapso comprendido de las 10 de la noche a las 5 de la mañana en ninguna de las siguientes empresas: mina, canteras, e industrias extractivas de cualquier clase. Igualmente, no podrán emplearse en aquellas actividades que la ley prohíba e igualmente quedan prohibidas a los menores de edad, las actividades que se señalan en forma específica los reglamentos del ministerio de trabajo y seguridad social.

ARTÍCULO 50.1. PROHIBICIÓN DE REALIZAR TRABAJOS PELIGROSOS Y NOCIVOS. (ART. 117 LEY 1098 DE 2006) Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil.

El Ministerio de Trabajo en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo con el nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas. En especial los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física.

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasan ochenta (80) decibeles.

4. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias reactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, o que impliquen exposiciones a radiaciones ultravioletas infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
5. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
6. Trabajos en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde generan agentes biológicos patógenos.
7. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
8. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
9. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
10. Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
11. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
12. Trabajos relacionados con cambios, de correas de transmisión, aceite, engrasada y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o alta velocidad.
13. Trabajos en cizallas, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
14. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
15. Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
16. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
17. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 50.2. EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL TRABAJO Y DERECHO A LA PROTECCIÓN LABORAL DE LOS ADOLESCENTES AUTORIZADOS PARA

TRABAJAR. (ART. 35 LEY 1098 DE 2006) La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local y gozarán de las protecciones laborales consagrados en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en este código.

Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.

Excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

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

ARTÍCULO 50.3. AUTORIZACIÓN DE TRABAJO PARA LOS ADOLESCENTES. (Art. 113 Ley 1098 de 2006). Corresponde al inspector de trabajo expedir por escrito la autorización para que un adolescente pueda trabajar, a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o del Defensor de Familia. A falta del inspector del trabajo la autorización será expedida por el comisario de familia y en defecto de este por el alcalde municipal.

La autorización estará sujeta a las siguientes reglas:

1. Deberá tramitarse conjuntamente entre el empleador y el adolescente.

2. La solicitud contendrá los datos generales de identificación del adolescente y del empleador, los términos del contrato de trabajo, la actividad que va a realizar, la jornada laboral y el salario.
3. El funcionario que concedió el permiso deberá efectuar una visita para determinar las condiciones de trabajo y la seguridad para la salud del trabajador.
4. Para obtener la autorización se requiere la presentación del certificado de escolaridad del adolescente y si éste no ha terminado su formación básica, el empleador procederá a inscribirlo y, en todo caso, a facilitarle el tiempo necesario para continuar el proceso educativo o de formación, teniendo en cuenta su orientación vocacional.
5. El empleador debe obtener un certificado de estado de salud del adolescente trabajador.
6. La autorización de trabajo o empleo para adolescentes indígenas será conferida por las autoridades tradicionales de la respectiva comunidad teniendo en cuenta sus usos y costumbres. En su defecto, la autorización será otorgada por el inspector del trabajo o por la primera autoridad del lugar.
7. El empleador debe dar aviso inmediato a la autoridad que confirió la autorización, cuando se inicie y cuando termine la relación laboral. La autorización para trabajar podrá ser negada o revocada en caso de que no se den las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación del adolescente.

ARTÍCULO 50.4. JORNADA DE TRABAJO. (Art. 114 Ley 1098 de 2006). 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.

ARTÍCULO 50.5. SALARIO. (Art. 115 Ley 1098 de 2006) Los adolescentes autorizados para trabajar, tendrán derecho a un salario de acuerdo con la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente.

ARTÍCULO 50.6. DERECHOS EN CASO DE MATERNIDAD. (Ley 1098 de 2006). Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.

CAPITULO XV

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 51. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Crear y mantener un Comité de Convivencia Laboral que se encargue de escuchar, investigar, corregir y conciliar, de acuerdo a su competencia y con base en su reglamento, cualquier clase de conducta definida como Acoso Laboral.
3. Acatar y hacer cumplir las medidas preventivas que, en relación con conductas definidas como Acoso Laboral, le puedan hacer el Comité de Convivencia Laboral, El Inspector de Trabajo, Defensoría del Pueblo o cualquier otro Centro de Conciliación, al cual haya acudido el ofendido.
4. Mantener la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan, cuando no se trate de acciones grupales.
5. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
6. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a estos efectos el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades de salud.
7. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
8. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.

9. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Artículo 32 de este reglamento.
10. 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 por escrito, hacerle practicar examen médico de retiro, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiera sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las practicas del examen a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
11. 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.
12. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandará su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
13. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la Ley.
14. Conservar el puesto a las trabajadoras que están 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 trabajadoras en tales períodos o que, si acuden a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
15. Llevar un registro de inscripciones de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
16. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliar a la E.P.S. autorizada por el gobierno a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en (art. 57, C.S. del T.).

17. Conceder al trabajador en Caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.
18. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo legal mensual vigente en la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** (Artículo 57. CST)
19. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.
20. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
21. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.

ARTÍCULO 52. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:

1. Cumplir con el horario de trabajo establecido por la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** para el cumplimiento de sus labores
2. Utilizar los elementos de protección que la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** suministre para la realización de trabajos peligrosos o en áreas de relativo riesgo.
3. Tratar a los asociados de negocio de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** con todo respeto y cordialidad, el que cometiere alguna agresión física o verbal contra los mismos será despedido con justa causa.

4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
5. Destinar a su uso en las labores contratadas, el calzado y vestido que le suministre el empleador.
6. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** a sus representantes según el orden jerárquico establecido.
7. Observar las demás disposiciones que surjan de la naturaleza del contrato de trabajo.
8. Comunicar oportunamente a la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** las observaciones que estime que conducen a evitarle daños y perjuicios.
9. Registrar en las oficinas de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** su domicilio y dirección y dar aviso dentro de los cinco (05) días siguientes cualquier cambio que ocurra.
10. No comunicar a otros trabajadores o a terceros salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada, confidencial y cuya divulgación puede ocasionar perjuicios a la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** y otros compañeros de trabajo, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
11. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
12. Cumplir fielmente con las disposiciones establecidas en el Código de Ética (o su equivalente) de la Compañía.
13. Cumplir fielmente con las disposiciones establecidas en la política de prevención de consumo de sustancias psicoactivas.
14. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.



15. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**
16. Impedir el desperdicio de materiales y conservar los faltantes, llevando siempre un registro de los mismos.
17. Cumplir las políticas de uso de los servicios informáticos estipulado en el documento que entrega la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** en su proceso de contratación.
18. No revelar procesos técnicos, industriales, comerciales o información que la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** considere como reservados y que haya conocido con ocasión del servicio que preste para esta.
19. Guardar estricta y prudente reserva sobre los procesos y determinaciones administrativas que por cualquier circunstancia llegue a conocer.
20. No publicar información que hubiese obtenido con ocasión a la relación laboral y que sea catalogado como reservada o confidencial en redes sociales o cualquier medio de internet o comunicación masiva.
21. Es responsabilidad del empleado cuando este a su cargo, ser cuidadoso y precavido en las solicitudes de material, de ser comprado algún material que no sirviera se tomaran las medidas correctivas correspondientes y se procederá a los descuentos requeridos.
22. Informar a sus superiores cuando conozca de algún delito que se esté cometiendo contra la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** ya sea por personal interno o externo.
23. Informar a sus superiores cuando otro compañero este cometiendo algún acto ilícito o haya dañado cualquier elemento de la compañía.
24. Comunicar a la Administración de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** inmediatamente se produzcan cambios de estado civil, fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos con el fin de que esta pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan.
25. Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores, laborar con iniciativa y de manera ordenada y efectiva la jornada reglamentaria, y colaborar también, especialmente, en todas las actividades de trabajo que requieran su concurso para ser ejecutadas satisfactoriamente.

26. Someterse a todas las medidas de control que establezca la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** a fin de obtener la puntual asistencia general.
27. Reportarse a su Jefe inmediato, a las horas de entrada y salida.
28. Laborar en horas extras o días festivos, cuando así lo indique la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, por razones de trabajo.
29. Someterse a los controles y medidas indicados por la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, para evitar sustracciones de objetos u otras irregularidades en materia de seguridad institucional.
30. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, dentro o fuera de su campus, a los que se le invita o se le indica participar.
31. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por la empresa o sus representantes.
32. Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos ante la empresa por la conducta y el cumplimiento de tareas y responsabilidades del trabajador.
33. Evitar que personas extrañas a la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** utilicen los servicios y beneficios destinados por esta a sus trabajadores y a sus familiares.
34. Para aquellos trabajadores a quienes la empresa suministre dotación, es obligatorio su uso diario y su conservación en buenas condiciones.
35. Aceptar los traslados y cambios de oficio u horario siempre y cuando estos no desmejoren las condiciones laborales.
36. De acuerdo con las condiciones establecidas por la Ley y las que fije la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, someterse a los exámenes médicos obligatorios.
37. No ingresar a páginas como las de redes sociales, entre otras páginas, en horario laboral.
38. Cuando se destine un teléfono celular con plan de minutos, las llamadas que realice el empleado son exclusivamente para la ejecución de su labor y no podrá prestarlo a los compañeros de trabajo ni hacer llamadas personales.



39. Al personal que requiera de informes, es indispensable que los diligencien completamente y lo entreguen al jefe inmediato máximo al siguiente día.
40. No utilizar palabras despectivas hacía sus compañeros de trabajo por razones de sexo, color, religión etc.
41. No faltar al respeto a sus superiores o compañeros de trabajo de cualquier manera sea física o verbal.
42. Conocer las conductas definidas como Acoso Laboral y abstenerse de incurrir en ellas, por acción u omisión.
43. Poner oportunamente en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, cualquier hecho o conducta definida como Acoso Laboral, de la cual considere que es víctima o tenga conocimiento.
44. Asistir puntualmente a las citaciones y cumplir con las recomendaciones que de carácter correctivo le haga el Comité de Convivencia Laboral.
45. Mantener la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan.
46. Dar cumplimiento estricto a las normas y procedimientos del Sistema Integrado de Gestión establecidos por la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S.**
47. Dar cumplimiento estricto a las normas y procedimientos del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial establecido por la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S.**
48. Ejercitar por sí mismo labores o tareas conexas, accesorias o complementarias a la principal del cargo que desempeña y que tengan que ver con el aseo y mantenimiento simple de los equipos y lugar de trabajo.
49. Informar inmediatamente sobre cualquier accidente, daño que sufran los equipos, muebles, enseres, productos, materias primas o vehículos de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** por leves que estos sean, procurando el máximo de rendimiento y el mínimo de desperdicio de los mismos.
50. Velar por el cuidado y buen uso de los muebles y enseres que se encuentran en todas las instalaciones garantizando su orden, limpieza y adecuada utilización. Así mismo, el buen uso de los elementos consumibles como son

elementos de papelería, insumos para impresoras, papel y elementos de aseo y cafetería.

51. Manejar con suma delicadeza los dineros que por cualquier razón o por motivo del cargo, le hayan confiado y darle rigurosamente el destino que le haya indicado su superior inmediato.
52. Dar cumplimiento estricto a la normatividad interna de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** tales como el Procedimiento de Contratación, el Manual de Administración de Contratos y demás Reglamentos, Instructivos y Procedimientos vigentes.
53. Abstenerse de entablar relaciones que comprometan los intereses de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** con contratistas, proveedores, interventores y demás terceros ajenos a la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**.
54. Evitar cualquier comportamiento que constituya acoso sexual en el lugar de trabajo. Esto incluye, pero no se limita a, comentarios inapropiados, insinuaciones, tocamientos no consentidos, proposiciones sexuales o cualquier forma de conducta de naturaleza sexual que pueda ser percibida como hostil, humillante o intimidatoria por parte de la persona afectada.

PARÁGRAFO PRIMERO: OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL PERSONAL DE PLANTA DE LA EMPRESA MAESTRI ON TRACK S.A.S

1. Cumplir fielmente con las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo determinadas por la empresa.
2. Realizar los trabajos dentro de la planta de acuerdo con las órdenes impartidas por el jefe inmediato.
3. Utilizar siempre los elementos de protección personal y la maquinaria determinada para cada actividad.
4. Revisar el estado de la maquinaria antes de iniciar la labor y comunicar a su superior o jefe inmediato cualquier irregularidad que se presente.
5. Registrar al momento del ingreso a la planta todos los dispositivos electrónicos que tenga en su poder.

PARÁGRAFO SEGUNDO: OBLIGACIONES ESPECIALES MANDOS MEDIOS: El personal de mandos medios representa a la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** ante los trabajadores que dirigen, según el orden jerárquico establecido. Estas

personas tienen como principal responsabilidad el acertado manejo de la empresa y del personal a su cargo aplicando y haciendo cumplir las políticas, instrucciones y procedimientos establecidos por la Ley y por la empresa, especialmente, evitando incurrir en conductas definidas como Acoso Laboral; en consecuencia, están obligados a cumplir, además de los puntos anteriores, con los siguientes:

1. Planear, organizar, dirigir, coordinar y vigilar el trabajo que ejecuta cada uno de sus subalternos con el fin de obtener la producción propuesta de bienes o servicios, dentro de la calidad y cantidad exigida por las normas de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**
2. Aplicar las políticas, instrucciones, procedimientos, normas y reglamentos de la empresa y las disposiciones legales laborales vigentes, mirando en conjunto el bien del trabajador y los derechos y deberes de sus subordinados inherentes a su relación laboral.
3. Mantener la disciplina dentro de su grupo, con el buen uso de su autoridad y mando.
4. Estimular el trabajo en equipo, la convivencia, el buen ambiente laboral, el respeto a la persona del trabajador y la colaboración del personal en todas las tareas que se le encomienden.
5. Informar y consultar a sus inmediatos superiores jerárquicos sobre los problemas que se presenten en todo su campo de acción.
6. Mantener las comunicaciones necesarias en todo nivel, respetando y haciendo respetar los conductos regulares establecidos.
7. Dar ejemplo con su conducta y comportamiento dentro y fuera la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**. Así como no utilizar las atribuciones del cargo para ejercer presiones indebidas sobre los trabajadores.
8. Respetar a todos los trabajadores tratándolos con amabilidad y cortesía, sin discriminarlos por razones de edad, sexo, religión, política, condiciones económicas, sociales o de nación.
9. Realizar oportunamente los informes que deba realizar en virtud de sus obligaciones.
10. Velar por el cumplimiento estricto de las normas y recomendaciones tendientes a prevenir enfermedades laborales o accidentes de trabajo.
11. Las demás que le encargue el gerente y/o su jefe inmediato.

CAPÍTULO XVI

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 53. SE PROHÍBE A LA EMPRESA:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de estos y por escrito, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del 50% cincuenta por ciento de salario, de la parte que supere el SMMV y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la Ley los autorice.
 - c) En cuanto a las cesantías la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** puede retener el valor respectivo en los casos en los artículos 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
3. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
4. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los sitios de trabajo.
5. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del Artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo o signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “Lista Negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
6. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Art. 59, C. S. del T.).
7. Ejecutar, participar o propiciar cualquier clase de conducta o hecho definido como Acoso Laboral.

8. Ejecutar cualquier clase de acto retaliatorio contra quien denuncia o coloca una queja por actos definidos como Acoso Laboral, o contra quienes sirven de testigos en estos mismos hechos.
9. Violar por cualquier medio la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan, cuando no se trate de acciones grupales.
10. Permitir o no tomar acción ante situaciones de acoso sexual en el lugar de trabajo. La empresa debe implementar políticas y procedimientos claros para prevenir y sancionar el acoso sexual, así como proporcionar canales confidenciales y seguros para que las víctimas puedan denunciar estos actos sin temor a represalias.

ARTÍCULO 54. SE PROHÍBE A LOS TRABAJADORES:

1. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**
2. Cambiar turnos de trabajo sin autorización de la empresa.
3. No tratar a los clientes dentro y fuera de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** con todo respeto y cordialidad.
4. Abandonar el sitio de trabajo sin permiso del superior, durante la jornada laboral.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
6. Dormir o acostarse en el sitio de trabajo o no avisar que se encuentra enfermo o imposibilitado para trabajar normalmente.
7. Negarse en el cumplimiento de sus funciones, sin causa justificada, a cumplir órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan sus superiores.
8. Ocuparse en oficios o actividades diferentes a su labor durante las horas de trabajo, sin autorización del respectivo superior.
9. Dejar de elaborar o hacer incorrectamente, el registro diario de actividades, planillas, registros del sistema de calidad o cualquier otro informe de trabajo propio de su cargo o que se le solicite.

10. Efectuar cualquier acto u omisión que perjudique, obstruya o dilate el normal funcionamiento de las actividades de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**
11. No regresar al trabajo una vez termine la acción del permiso otorgado para asistir a la E.P.S. o A.R.L.
12. Asistir al trabajo bajo los efectos del alcohol, drogas, estimulantes o alucinógenas; ingerir bebidas embriagantes o sustancias estimulantes o tóxicas en el lugar de trabajo, casas fiscales, campamentos o cualquiera de las instalaciones de la empresa.
13. Trabajar sin camisa y calzado. El no uso de los implementos de protección personal y no atender las indicaciones consignadas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es considerada como falta grave al Reglamento Interno de Trabajo.
14. Trabajar sin utilizar los elementos de protección y seguridad suministrados por la empresa, así como la dotación de calzado y vestido de labor, en el caso de todo el personal al que se le suministre.
15. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
16. Sustraer de talleres o del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
17. Utilizar los elementos de comunicación como Internet, fax, radio, teléfono para actividades que no tienen que ver con el objeto de la empresa.
18. Instalar software sin autorización del área Informática.
19. Violar por cualquier medio la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del comité de convivencia laboral, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan.
20. Darle un uso personal e inadecuado a la papelería, a las herramientas informáticas tales como computadores, red de datos, internet, dispositivos de impresión, acceso a los servidores, uso de los canales de conectividad, videoconferencias, memorias USB, videobeam, TV LCD, correo electrónico, tarjetas de acceso, teléfonos, fax, salas de juntas, salas de video conferencias, entre otros.

21. Prestar servicios a cualquier otra empresa o persona natural y/o mantener con ella intereses comerciales, técnicos o semejantes en asuntos relacionados con la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, sin previa autorización.
22. Incumplir con las labores de aseo y mantenimiento de la maquinaria o de los útiles y sitios de trabajo, o hacerlo en forma incompleta.
23. Operar sin debida autorización vehículos, maquinaria o equipos distintos a los que le han asignado.
24. Aprovechase de circunstancias especiales para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo.
25. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, o de terceras personas (contratistas independientes y otros), edificios, máquinas, vehículos, equipos y demás elementos de la empresa incluyendo dormitorios y sus elementos; introducir sustancias o elementos peligrosos a los locales de Tratar a los clientes de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** con todo respeto y cordialidad, el que cometiere alguna agresión física o verbal contra los mismos será despedido con justa causa.
26. Originar riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, o terceros (contratistas independientes, C.T.A.).
27. Faltar al respeto, burlarse o insultar a un superior, demás compañeros o personas que en un momento dado se encuentren dentro de las instalaciones de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, bien sea como visitantes, contratistas independientes o trabajadores en misión.
28. Incurrir, participar, propiciar o callar cualquier conducta definida como Acoso Laboral.
29. Presentar sin estar seguro y tener pruebas, quejas o denuncias temerarias sobre conductas o hechos considerados como Acoso Laboral.
30. Causar cualquier daño en los baños, vistieres, cafeterías, sanitarios o cualquier otro sitio de las áreas de trabajo.
31. Salir o entrar a las instalaciones de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, con paquetes sin permitir ver su contenido por parte de los celadores o persona encargada.

32. Entrar a las oficinas o permanecer en sus alrededores en las horas no autorizadas para el uso de estos, sin orden expresa de su jefe inmediato.
33. Sustituir a un compañero en cualquier forma irregular, empleando a propósito la tarjeta o el carné interno de otro empleado o prestar el suyo.
34. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los vigilantes o la vigilancia especial.
35. Fumar dentro de las instalaciones de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**
36. Emplear los dineros del anticipo de cesantías o préstamo para vivienda en fines distintos a los previstos en el presupuesto o solicitud inicial.
37. Disponer de dinero, cheques, letras de cambio, pagarés o cualquier otro instrumento negociable, artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino a la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, o con destino a sus acreedores, clientes, trabajadores.
38. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
39. Rendir información, declaración o dictámenes falsos que atenten contra los intereses de la empresa o les causen trastornos a sus actividades. Encubrir fallas, dar testimonio falso, presentar informes incompletos, o declaraciones que deformen u oculten la verdad.
40. Suministrar a extraños sin autorización expresa de sus superiores, datos relacionados con la organización o cualquiera de los sistemas, montajes o procedimientos de la empresa.
41. Violar las disposiciones establecidas en el Código de Ética (o su equivalente) de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**
42. Violar las disposiciones establecidas en la política de prevención de consumo de sustancias psicoactivas.
43. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar.
44. Ejecutar acciones de acoso laboral a sus subordinados y compañeros de trabajo.

45. Desobedecer o violar cualquiera de las disposiciones e indicaciones contenidas en el reglamento de higiene y seguridad industrial o no observar las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades laborales.
46. Negarse a colaborar en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecte las personas o las cosas de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**
47. Negarse a asistir a capacitaciones o entrenamientos que programe la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**
48. Retirar de la empresa o de los sitios indicados por esta, vehículos de propiedad de la misma, sin la autorización correspondiente.
49. Manejar u operar vehículos, equipos o máquinas que no se les hayan asignado o sin la debida autorización del jefe inmediato.
50. Dar información a terceros sobre recaudos de dineros, forma y días de pago de las nóminas, direcciones, teléfonos de los dueños o compañeros de trabajo o cualquier otra información que pueda poner en peligro la seguridad de los mismos.
51. Ejecutar funciones que no corresponde a su cargo.
52. Realizar conductas que constituyan acoso sexual en el lugar de trabajo. Esto incluye, pero no se limita a, insinuaciones sexuales no deseadas, comentarios o gestos ofensivos, contacto físico inapropiado, o cualquier otra acción de naturaleza sexual que sea no consentida y que afecte la dignidad y bienestar de la persona destinataria.
53. Queda estrictamente prohibido para todos los trabajadores el consumo, posesión o influencia de sustancias psicoactivas (drogas ilícitas o medicamentos no autorizados) durante la jornada laboral o en las instalaciones de la empresa.

ARTÍCULO 55. PROHIBICIONES ESPECIALES PARA CIERTOS TRABAJADORES. Prohibiciones para el Personal de Tesorería y Personal a Cargo de Cajas Menores:

1. Utilizar dinero(s) de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, para efectuar pago(s) personal(es), de la Empresa o de terceros, que no haya(n) sido expresamente autorizado(s), aunque restituya los valores retirados durante la jornada.

2. Recibir para el pago de mercancías cheque(s) no girado(s) a la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, o por valor diferente al monto exacto que debe ser cancelado, o sin verificar su correcto diligenciamiento en cuanto a fecha, valor en números y letras, ausencia de enmendaduras, raspaduras y demás formalidades que invaliden el documento, u omitir la identificación de quién presenta el cheque y de la correspondiente verificación de referencias.
3. Recibir para el pago de mercancías tarjeta(s) crédito o débito sin el lleno completo de los requisitos establecidos por las Instituciones Financieras para tal efecto.
4. Dejar la caja abierta o dinero y/o documentos fuera de ella o cualquier práctica que genere riesgo de robo de valores sometidos a su cuidado.
5. Retener o demorar la entrega de dinero y/o valores a los Contratistas que hayan cumplido con todos los requisitos para desembolso del pago.
6. Hacer pagos y girar recursos sin el lleno de los requisitos establecidos por la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, para este fin.
7. Entregar dinero para compras o pagos que no hayan sido autorizados y sin los documentos necesarios para este fin.
8. Solicitar a proveedor(es) de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, contratistas y/o a alguno(s) de sus clientes y/o recibir de alguno(s) de ellos, por cualquier motivo, dinero, dádiva(s) o regalo(s) de cualquier naturaleza.
9. Ofrecer o dar a representantes de los clientes, contratistas, proveedores etc. aún por una sola vez, dinero, regalo(s) o dádiva(s) diferentes a los que de manera general y con carácter de publicidad tenga establecido la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**
10. Realizar pagos por un precio inferior o superior al determinado en las órdenes de servicios, facturas de ventas, contratos civiles o comerciales etc. Prohibiciones para el Personal Encargado de Compras y Recibo de Mercancías:
11. Solicitar a proveedor(es) de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, y/o recibir de alguno(s) de ellos, por cualquier motivo, dinero, dádiva(s) o regalo(s) de cualquier naturaleza, sin que haya dado expresa autorización para ello en cada caso.

12. Realizar compra(s) de mercancía(s) con destino a la venta a proveedor(es) no autorizado(s) por la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, o a precio(s) mayor(es) al autorizado por éste para cada caso.
13. Recibir mercancía(s) no pedida(s) previamente o de mala calidad o en mal estado.
14. Cualquier acción u omisión que conduzca a que la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, adquiera mercancía(s) con destino a la venta, en condiciones de mala calidad y/o a sobreprecio frente a otra(s) alternativa(s) disponible(s) en el mercado.

PARÁGRAFO: PROHIBICIONES PARA EL PERSONAL QUE MANEJE VEHÍCULOS DE LA EMPRESA:

1. Manejar en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias alucinógenas.
2. Ceder a cualquier persona, sea trabajador o no de la empresa, el manejo de los vehículos sin autorización escrita del jefe inmediato.
3. Llevar en los vehículos de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, personas o cosas distintas de las autorizadas expresamente por ella.
4. Transportar en los vehículos de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, personas u objetos ajenos, sin la debida autorización de los superiores.
5. Recoger personas en trayecto sin autorización de sus superiores.
6. Llevar sobrecupo de pasajeros o permitir que los pasajeros lleven partes del cuerpo fuera del vehículo.
7. Subir o bajar pasajeros mientras el vehículo se encuentra en movimiento.
8. Dejar de observar los límites de velocidad y señales de tránsito y las que se establezcan específicamente en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
9. Conducir un vehículo sin la licencia de conducción y los documentos de operación pertinentes.
10. Violar las normas del código de tránsito.

11. Retirar de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, o de los sitios indicados por esta, vehículos de propiedad de la misma, sin la autorización correspondiente.
12. Manejar u operar vehículos, equipos o máquinas que no se les hayan asignado o sin la debida autorización del jefe inmediato. Prohibiciones especiales para los cargos medios.
13. No colaborar o entorpecer el cumplimiento de órdenes o instrucciones impartidas por las autoridades competentes.
14. Guardar silencio o no reportar a la Gerencia, en forma inmediata cualquier hecho grave que ponga en peligro la seguridad de las personas, los bienes o finanzas de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**
15. Asignar al personal a su cargo la realización de labores diferentes a las que son propias de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**
16. Proferir insulto(s) y/o mal trato al personal a su cargo o empleado(s) de otra(s) dependencias de la Empresa.
17. Solicitar a empleado(s) a su cargo y/o recibir de alguno(s) de ellos, dinero, dádiva(s) o regalo(s) de cualquier naturaleza o por cualquier motivo.
18. Incurrir en favorecimiento(s) no justificado(s) en cuanto a la asignación de responsabilidades, honorarios, horarios y demás condiciones propias del trabajo y, en general utilizar su autoridad con exceso o para fines diferentes a los propios de la Empresa.
19. Realizar presiones políticas, sociales, religiosas o de cualquier índole sobre los demás trabajadores utilizando su cargo como medio para lograrlo.

CAPÍTULO XVII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 56. La empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en la Ley, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo. (Artículo 114, CST).

ARTÍCULO 57. El incurrir por parte del trabajador en cualquiera de las faltas leves o prohibiciones leves establecidas en la Ley, en el presente reglamento o en el contrato de trabajo, dará lugar, por primera vez a una suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días y por la segunda vez, a una suspensión hasta por dos (2) meses. Igualmente, cuando se trate de la comisión de faltas graves por parte

del trabajador la empresa podrá dar por terminado el contrato de trabajo justificadamente y de manera unilateral.

CAPÍTULO XVIII

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y NORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 58. El presente es el manual contentivo de la política que a partir de la fecha se implementa en la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** para la iniciación, trámite y conclusión de los procesos disciplinarios.

Los preceptos aquí consignados serán de obligatorio cumplimiento para la empresa y todos sus empleados y trabajadores y los mismos están orientados a mantener permanentemente un buen ambiente en el desempeño del trabajo, armonía en las relaciones interpersonales y la necesaria disciplina para la buena marcha de la empresa. Se da cumplimiento a la sentencia C – 593 de 2014 emanada de la Corte Constitucional.

ARTÍCULO 59. APERTURA DE INVESTIGACIÓN Conocida por la empresa un incumplimiento, irregularidad o cualquiera otra situación o conducta que pudiese configurar una falta disciplinaria se dará inicio a la respectiva investigación recopilándose, en la medida de lo posible, en mayor volumen de pruebas que fuesen susceptibles de practicar.

ARTÍCULO 60. NOTIFICACIÓN Mediante comunicación escrita dirigida al trabajador o trabajadores implicados la empresa les comunicará la apertura de la investigación y para efectos de descargos se procederá en cualquiera de las dos modalidades que a continuación se describen:

1. Citación a diligencia de descargos señalándose en la misma el día, la hora y el lugar (dependencia u oficina) en que el trabajador habrá de concurrir para rendir verbalmente sus descargos; en dicha comunicación se le notificará la falta o irregularidad que se le imputa y se le advertirá el derecho que la Ley le concede de presentarse asistido por dos compañeros de trabajo escogidos por el o de presentarse solo si así lo desea.

Solo mediante una razón muy justificada podrá aplazarse la diligencia de descargos. Si el trabajador no se presentare a la diligencia presencial de descargos se levantará un acta en la que se haga constar su inasistencia y la cual será suscrita por la persona o personas que iban a recibir la declaración y adicionalmente por un testigo; la ausencia injustificada del trabajador se presume como una manifestación voluntaria de su parte de renuncia al derecho de ejercitar su defensa.

2. Mediante comunicación escrita dirigida al trabajador o trabajadores y en la cual igualmente se consignen los aspectos referidos en el numeral anterior pero no se recibirán los descargos presenciales, sino que se le concederá al trabajador un término razonable entre dos y cuatro días, dependiendo de la gravedad y complejidad del asunto, para que dentro del referido plazo presente sus descargos por escrito, debiendo hacerlo, en todo caso, en forma muy precisa, detallada y puntual.
3. En cualquiera de las dos modalidades anteriores, previstas para la presentación de descargos, a la comunicación en que sea citado el trabajador para rendir los mismos le serán anexadas o acompañadas las pruebas que en ese momento reposen en poder de la empresa.

ARTÍCULO 61. PRÁCTICA DE PRUEBAS Dentro de la diligencia presencial de descargos, con posterioridad a ella o después de recibirse por escrito los mismos, se practicarán las pruebas que siendo pertinentes y conducentes al esclarecimiento de los hechos haya solicitado el trabajador y, o, las que la empresa estimare convenientes.

ARTÍCULO 62. CIERRE DE LA INVESTIGACIÓN Y DECISIÓN FINAL. Escuchados los descargos presenciales y, o, vencido el término para dar respuesta por escrito y practicadas las pruebas que se hubiesen solicitado la empresa mediante un simple auto de tramite dará por concluida la actuación disciplinaria. Seguidamente y dentro de un término prudencial tomará la decisión que considere pertinente la que en todo caso será razonable y proporcional a la falta o irregularidad en que haya incurrido el trabajador.

ARTÍCULO 63. NOTIFICACIÓN DECISIÓN. También dentro de un plazo prudencial, pero en la forma más rápida posible, la empresa notificará al trabajador la decisión que haya tomado fundamentando la misma mediante un análisis juicioso de los hechos, las pruebas practicadas y la defensa del trabajador; deberá igualmente invocar las normas legales o las del Reglamento Interno de Trabajo o del contrato de trabajo que se consideren infringidas.

Cualquiera que fuere la decisión de la empresa, bien de imponer una sanción disciplinaria o de terminar el contrato de trabajo invocando justa causa, al trabajador le asistirá el derecho Constitucional y legal de acudir a la jurisdicción laboral para dirimir la controversia.

En todo caso, si la decisión es terminar unilateralmente el contrato con justa causa no puede entenderse tal decisión como una sanción disciplinaria, pues así lo ha dispuesto reiteradamente la jurisprudencia laboral.

ARTÍCULO 64. No tendrá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior.

ARTÍCULO 65. Mantener el orden y la disciplina son funciones del Gerente o el Representante legal de la empresa, por lo mismo serán ellos o sus delegados los encargados de conocer y tramitar los procesos disciplinarios al personal de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S.**

Las sanciones disciplinarias las impone el Gerente, el Representante legal o la Dirección Financiera y Administrativa de la empresa según el Artículo 49 del presente reglamento.

La diligencia de descargos podrá ser tomada en las oficinas de la gerencia si el trabajador se encuentra en la sede principal, en caso de que pertenezca a otra regional, el Gerente o el representante legal de la empresa podrá comisionar al superior a cargo o a otro delegado para que sea la persona encargada de tomar la diligencia y remitir los descargos con las correspondientes firmas.

En caso de que la decisión tomada por parte del gerente o el representante legal de la empresa corresponda a la suspensión temporal del contrato de trabajo, los días que se señalen como fechas para hacer efectiva la misma, podrán ser señalados dentro de los dos (02) meses siguientes a la fecha de notificación de la decisión.

RECURSOS Y TÉRMINOS PARA LA PRESENTACIÓN DE LOS MISMOS ANTE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS IMPUESTAS AL TRABAJADOR

ARTÍCULO 66. Contra las decisiones disciplinarias consistentes en la Suspensión del Contrato de Trabajo procederá el recurso de Apelación, el cual se interpondrá y resolverá en los siguientes términos:

Para el caso de **Suspensiones Disciplinarias:** El trabajador que sea objeto de una sanción disciplinaria consistente en la suspensión del contrato de trabajo podrá presentar Recurso de Apelación frente al Gerente o Representante legal de la empresa. Este recurso se deberá interponer y sustentar por el trabajador o su apoderado dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación de la suspensión del contrato de trabajo. El recurso de Apelación en la medida de Suspensión del Contrato de Trabajo, se concederá en el efecto suspensivo, es decir que la decisión de suspensión no será efectiva hasta tanto no se resuelva de fondo el recurso de apelación.

PARÁGRAFO PRIMERO: En caso de que los recursos sean presentados a través de un apoderado, será necesario hacer llegar junto con el escrito de la apelación el poder respectivo debidamente autenticado. En caso de que este documento no se

allegue con el escrito, el mismo será improcedente por falta de representación y se entenderá como no presentado.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Si el trabajador no presenta y sustenta el recurso de apelación dentro de los términos señalados, la sanción quedará en firme.

PARÁGRAFO TERCERO. Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador tendrá igualmente la posibilidad de acudir a la justicia ordinaria para controvertir las decisiones emanadas de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, Todo lo anterior en consonancia por lo dispuesto por la sentencia C- 593 de 2014 proferida por la Corte Constitucional Colombiana como garantía del debido proceso disciplinario en actuaciones laborales.

ARTÍCULO 67. SANCIONES: Una vez comprobadas las faltas la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, podrá imponer las siguientes sanciones:

- a) Llamado de atención verbal
- b) Llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida del trabajador
- c) Suspensión del contrato de trabajo. La suspensión del contrato de trabajo podrá ser hasta de ocho (08) días si es por primera vez, y de hasta dos (02) meses si hay reincidencia.

CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS Y SANCIONES: Las faltas se clasificarán como leves, graves y gravísimas.

PARÁGRAFO PRIMERO: FALTAS LEVES: Son aquellas que afectan de manera mínima la operación o convivencia laboral y generalmente no generan consecuencias significativas.

1. Llegar tarde ocasionalmente sin justificación.
2. No usar el uniforme o elementos de protección personal de forma adecuada.
3. Olvidar registrar el ingreso o salida en el sistema de control de acceso.
4. Descuidar temporalmente la organización de documentos, herramientas o materiales en su área de trabajo.
5. Descuidar sus labores y poner en riesgo la satisfacción del cliente interno y/o externo.
6. No seguir procedimientos administrativos menores (ejemplo: entregar reportes con ligeros retrasos).
7. Conversar frecuentemente en horarios laborales, afectando la productividad.
8. Incumplimiento a los valores y la cultura organizacional.

Sanciones para faltas leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación escrita.

PARÁGRAFO SEGUNDO: FALTAS GRAVES: Son conductas que afectan significativamente la operación, el cumplimiento de normas legales, la seguridad de las personas o bienes, o la reputación de la empresa.

1. Ausentarse del trabajo sin justificación o aviso previo.
2. Reiterar en faltas leves previamente notificadas.
3. No cumplir con los procedimientos y las políticas estipuladas dentro de la empresa.
4. Uso indebido de los sistemas de la empresa, como correo corporativo o software.
5. Negarse a realizar una tarea asignada sin causa válida.
6. Descuidar los bienes de la empresa, generando pérdidas o daños (por ejemplo, dejar mal parkado un vehículo, descuidar las herramientas tecnológicas).
7. Mostrar comportamientos irrespetuosos hacia compañeros, clientes o superiores.
8. Ocasionar daños a la propiedad y/o terceros por descuidos o errores en la conducción.
9. Acumular más de 5 excesos de velocidad en un trimestre.
10. Llevar en los vehículos de la empresa, personas o cosas distintas de las autorizadas expresamente por ella.
11. Ceder a cualquier persona, sea trabajador o no de la empresa, el manejo de los vehículos sin autorización escrita del jefe inmediato.

Sanciones para faltas graves:

- Suspensión del contrato entre 1 y 3 días, sin derecho a remuneración.
- Amonestación escrita con copia en el expediente laboral.

PARÁGRAFO TERCERO: FALTAS GRAVÍSIMAS: Son aquellas que comprometen la continuidad del negocio, generan riesgos legales graves o afectan la seguridad y la integridad de personas o bienes de forma grave.

1. Falsificación de documentos internos o externos.
2. Apropiación indebida de bienes o dinero de la empresa o clientes.
3. Divulgar información confidencial o estratégica de la empresa.
4. Acoso laboral, sexual o cualquier forma de discriminación.
5. Abandono del puesto de trabajo en operaciones críticas.
6. Involucrarse en actos que comprometan la seguridad vial, como conducir en estado de embriaguez.
7. Reiterar en faltas graves previamente sancionadas.
8. Transportar en los vehículos de la empresa, personas u objetos ajenos, sin la debida autorización de los superiores.
9. Recoger personas en el trayecto sin autorización de sus superiores.

Sanciones para faltas gravísimas:

- Suspensión del contrato entre 3 y 8 días, sin derecho a remuneración.
- Terminación del contrato de trabajo por justa causa.

CAPÍTULO XIX
JUSTA CAUSA DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 68. FALTAS GRAVES CONSTITUTIVAS DE CAUSAL DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: Fuera de las señaladas en el Código Sustantivo del Trabajo, en las legales y en el presente reglamento, constituyen justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, sin previo aviso, además de las que se hayan previsto con esta modalidad en el contrato individual.

Las siguientes son las que la empresa califica como graves:

1. Faltar al trabajo, sin justificación inmediata o al menos oportuna, no siendo por huelga legal, por fuerza mayor y/o por caso fortuito.
2. La falta total del trabajador al trabajo durante un día de trabajo, sin excusa suficiente, aunque no cause perjuicio a la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, la violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias o de las prohibiciones establecidas en el presente reglamento, en los manuales de responsabilidades, código de ética (o su equivalente) y demás reglamentos internos afines o en el respectivo contrato de trabajo.
3. La falta total del trabajador al trabajo en la mañana o en la tarde, o en cualquiera de los turnos de trabajo que se le haya fijado, sin excusa suficiente y por segunda (2ª) vez, aunque no cause perjuicio en la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**
4. No dar aviso oportuno al empleador acerca de la imposibilidad de asistir a laborar en determinado día o cuando por alguno motivo no pueda ingresar a laborar en las horas determinadas según la jornada de trabajo correspondiente.
5. Negarse a aceptar cambio de jornada y/o turno, u oponerse al traslado transitorio o aún permanente de puesto, que en cualquier momento de acuerdo con sus necesidades le asigne la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, sin causar detrimento salarial ni desmejora de categoría, pero sí eventualmente afectar los recargos salariales.

6. Negarse a laborar tiempo suplementario en casos en que la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, conforme a sus muy especiales necesidades, así lo precise y disponga.
7. Cambiar de jornada y/o turno de trabajo, sin la previa autorización de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** o de su representante legal.
8. No estar debidamente dispuesto en el lugar de trabajo pasada la hora exacta en que empieza su labor y/o no permanecer allí laborando hasta la terminación de la jornada y/o turno correspondiente.
9. Ingerir licor en horas de trabajo o sustancias enervantes, alucinógenas o sicotrópicas, aún en cantidades mínimas.
10. Presentarse a laborar en la jornada y/o turno, con síntomas o signos de ebriedad, guayabo, tufo o aún de mero alicoramiento, o bajo los efectos de drogas enervantes o alucinógenas así sea por primera vez, o ingerir bebidas alcohólicas y narcóticos durante las horas de trabajo, o en el intervalo de la jornada o turno dentro o fuera de las instalaciones de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, así sea en cantidad mínima.
11. No realizar personalmente la labor en los términos estipulados, o confiar a otro trabajador sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo cualquiera que sea éste.
12. Aún en caso de orden y/o permiso, gastar sin motivo justificado para cada caso, más tiempo del normal y necesario en cualquier acto, labor o diligencia dentro o fuera de las instalaciones de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, o ejecutar en forma intempestiva o paulatina y/o de manera defectuosa, las labores que le corresponda realizar, no obstante contar con suficiente trayectoria y experiencia en el oficio, o interponer o hacer interponer medios de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otros trabajadores o el de las máquinas o equipos situados en el lugar de trabajo, no salga en la cantidad, calidad y tiempo fijados.
13. Hacer uso indebido de las atribuciones o de las funciones que le han sido conferidas para el ejercicio de sus deberes y/o obligaciones contractuales.
14. No acatar o no cumplir de manera inmediata y oportuna las órdenes que en cualquier momento se le impartan en cuanto al modo, tiempo y/o cantidad de trabajo, siempre que ellas no lesionen su dignidad.

15. No emplear siempre durante la jornada y/o turno y en el ejercicio de sus funciones, las prendas protectoras y los elementos, implementos y uniformes de dotación suministrados por la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, y/o utilizarlos desaseados y/o en deficiente estado de funcionamiento.
16. Provocar, instigar, reñir, pelear o tomar parte en juegos de manos dentro de las dependencias de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, o en sus inmediaciones, sea o no en horas de trabajo.
17. Fomentar ambiente de recelo y desconfianza; hacer verbalmente o mediante material impreso o escrito, afirmaciones ofensivas, insultantes o denigrantes para desacreditar o mofarse del Empleador, de su personal directivo, de los trabajadores o de sus productos, materia prima, maquinaria y/o mercancía.
17. Dirigir, incitar o colaborar en disturbios que afecten la disciplina, bien sea dentro o fuera de las instalaciones.
18. Descuidarse en el trabajo o ejecutar cualquier acto que ponga en peligro o riesgo su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, herramientas, materias primas, productos elaborados, enseres, equipos, implementos, edificios o lugares de trabajo.
19. Hacer aún de manera no intencional, peligroso el sitio de trabajo por violación de las normas sobre seguridad y/o higiene; no someterse oportunamente a los exámenes médicos prescritos por las autoridades y/o la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, y/o no utilizar permanentemente los implementos indispensables destinados a tratamiento médico o a la prevención de accidentes o de enfermedades laborales.
20. Provocar deliberadamente un accidente de trabajo, o que éste se produzca por culpa de la víctima.
21. Participar en cualquier clase o tipo de motines, paros, o actos colectivos contra la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** o cualquiera de sus directivos y/o superiores, o adherirse activamente así sea aún por solidaridad, a las huelgas, paros o mítines de otras empresas.
22. Incitar a cualquiera de los trabajadores de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, para que desconozca órdenes o instrucciones impartidas por los directivos.
23. Participar en acto colectivo frente al Despacho o residencia de cualquier directivo de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, o de representante del

mismo, profiriendo agravios, insultos o amenazas contra estos, o consignas con efectos intimidatorios o perturbadores.

24. Atemorizar, amenazar, ofender, coaccionar y/o intimidar a algún compañero de trabajo dentro o aún fuera de las dependencias de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**; agredirle de palabra o de hecho o faltarle al respeto con gestos, señas o palabras insultantes.
25. Participar, ejercitar, propiciar o intervenir en espionaje o sabotaje contra la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**
26. Incitar, azuzar, y/o desafiar al Empleador, prevalido de cualquier circunstancia o motivo, y/o expresando desagrado en el cargo o en la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, para que el Empleador lo despidiera, o lo eche, o le pase la carta de despido, utilizando tal terminología u otra(s) de significado análogo.
27. Todo acto de deslealtad y/o de traición contra la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** o contra sus superiores, sea de carácter comercial o de cualquiera otra índole y magnitud.
28. Utilizar paredes, puertas, tabiques o muros en las instalaciones, para hacer dibujos, grafitis y/o escritos, aunque ellos no sean ofensivos, ni pornográficos ni subversivos, o distribuir o redactar periódicos, hojas, volantes, circulantes, o documentos en contra de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, de sus productos, sus compañeros de trabajo o de sus directivos.
29. Causar intencionalmente, o por desobediencia de las órdenes o instrucciones, o por culpa, negligencia y/o por descuido, daño a los edificios, maquinaria, herramientas, enseres, equipo, implementos, materias primas o productos elaborados pertenecientes al Empleador, o puestos a su cuidado; o vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** sin autorización de éste.
30. Rehuser a dejarse requisar en sus vestidos, paquetes y/o bolsos cuando así lo exigiere o tuviere establecido o acostumbrado la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**
31. Exhibir o suministrar a empleados y/o a ex empleados y/o a terceros, sin mediar autorización, documentos, facturas, libros, herramientas, equipos u objetos pertenecientes al Empleador, o expedir sin previa orden escrita en su nombre, o aún a título personal, constancias y/o certificados, utilizando elementos distintivos del Empleador como papel membretado o sellos.

32. No prestar plena cooperación cuando por cualquier circunstancia se vea amenazada la seguridad del Empleador, sus instalaciones y/o trabajadores, sea ello en el transcurso de la jornada laboral o por fuera de ella.
33. Toda falta de honradez que el trabajador cometa o intente cometer contra el Empleador, contra los compañeros de trabajo y/o contra los proveedores y/o clientes de ella, así sea en cuantía mínima.
34. El que el trabajador cobre maliciosamente salarios, prestaciones, viáticos y gastos a que no tenga derecho.
35. Prestar y/o auto prestarse dineros, herramientas, enseres, equipos, implementos, materias primas o máquinas de propiedad del Empleador, para trabajos particulares, o utilizarlos para beneficio personal sin expresa previa autorización escrita del mismo.
36. Incurrir en cualquier falta u omisión en el cuidado, reporte y/o entrega inmediata de dineros, cheques, documentos y/o efectos de comercio que el trabajador reciba, tenga en su poder y/o maneje en su labor, o el disponer de ellos en su propio beneficio o en el de terceros, o no rendir cuentas claras y oportunas de tales valores.
37. Para el caso de los trabajadores que tengan dentro de sus funciones el recaudo de dinero, el hecho de recaudar dineros a nombre de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** y no consignarlo o entregarlo a la empresa dentro del día hábil siguiente al cobro efectuado.
38. El que el trabajador exija o reciba para sí pago o gratificación de cualquier clase, por servicios que directamente o indirectamente sean prestados por la compañía.
39. Sacar o intentar sacar, o entregar a terceros o permitir que estos retiren de las instalaciones del Empleador, aún sin ánimo de apropiación, dinero, documentos, mercancías, enseres, equipos y/o implementos de trabajo o relacionados con el mismo, de propiedad del Empleador, sin expresa autorización del mismo, o sin percibir previamente para el caso de mercancía, el valor completo de su venta o el diligenciamiento apropiado de los documentos existentes para tal fin.
40. Abstenerse de informar inmediatamente a sus superiores sobre actos de hurto, robo, daños a las instalaciones, maquinaria, herramientas, enseres, materias primas, equipos, implementos o mercancías, o abuso de confianza

contra el Empleador, que hayan llegado a su conocimiento, sea por percepción directa o por informes de terceros.

41. La Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias o de las prohibiciones establecidas en el presente reglamento, en los manuales de responsabilidades, código de ética (o su equivalente) y demás reglamentos internos afines o en el respectivo contrato de trabajo.
42. Violar las disposiciones establecidas en la política de prevención de consumo de sustancias psicoactivas.
43. Incurrir en acto inmoral de carácter sexual o de otra índole cualquiera, dentro de las instalaciones del Empleador, sea o no en horas de trabajo.
44. Negociar, utilizar o portar narcóticos, drogas enervantes o alucinógenas, así sea en dosis mínimas.
45. Negarse por rebeldía o por cualquier otro motivo a suscribir las llamadas de atención, los memorandos, las actas de descargos, los comprobantes de pago de salarios o de créditos sociales, o cualquier otro documento que a criterio del Empleador o por tenerlo éste establecido, deba ser firmado por el trabajador.
46. Incumplir las normas de procedimientos implantadas por el Empleador.
47. Incumplir las obligaciones y/o infringir las prohibiciones contractuales legales y/o reglamentarias, y/o violar, aún por una sola vez, cualquiera de las prohibiciones especiales previstas en los artículos 51, 53 y 54 de este Reglamento.
48. Incumplir las obligaciones y/o infringir las prohibiciones contractuales legales y/o reglamentarias, y/o violar, aún por una sola vez, cualquiera de las modalidades previstas en el Capítulo XXII "Acoso Laboral".
49. Negarse a mantener al día los documentos de identificación cuando así lo exijan las autoridades respectivas, o a gestionar la inmediata obtención de duplicados cuando los haya perdido o extraviado.
50. Presentarle al Empleador informaciones y/o documentos falsos y/o inexactos, para obtener o tratar de obtener su ingreso a la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, o para el pago justificado o no, de viáticos, liquidaciones parciales de cesantías, tiempo suplementario, trabajo en día de descanso obligatorio, o cualquier otro crédito social o personal, o para

obtener una decisión de parte del Empleador, que a su juicio habría sido diferente si estos datos se ajustaran a la realidad.

51. Obtener o tratar de obtener permisos, licencias o incapacidades mediante informaciones falsas, acomodadas o inexactas.
52. Publicitar o comentar aún en forma indirecta a cualquier persona, asuntos internos o confidenciales del Empleador, conocidos en razón de su vinculación laboral con la misma.
53. No asistir a los controles médicos recomendados por los profesionales de la salud que brinden información a la empresa, incumplimientos a los compromisos de rehabilitación u omitir información que entorpezca procedimientos de reubicación laboral.
54. No informar oportunamente al Empleador el haber sufrido accidente de trabajo, aún en el grado más leve o de apariencia insignificante, cuando tal silencio impida o retarde el procurarle al trabajador accidentado primeros auxilios, asistencia médica y/o tratamiento adecuado.

Justas Causas por parte del trabajador:

1. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste. Así mismo, todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas a los clientes de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, sea por dentro o por fuera del establecimiento.
2. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones éticas, políticas o religiosas.
3. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador de sus obligaciones convencionales o legales.
4. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales contratos individuales o reglamentos.
5. Realizar, promover, o instigar a compañeros, superiores o cualquier colaborador a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra

otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.

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

CAPÍTULO XX

CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

ARTÍCULO 69. El consumo de sustancias psicoactivas será considerado una justa causa para la terminación del contrato laboral en los siguientes casos:

1. Cuando el trabajador desempeñe labores en ambientes laborales de alto riesgo, teniendo en cuenta la conducción, donde su estado pueda comprometer la seguridad de terceros o del entorno de trabajo.
2. Consumir sustancias psicoactivas durante la jornada laboral o en un entorno de alto riesgo.
3. Si, tras la realización de pruebas aleatorias, se detecta el consumo y el trabajador no justifica médicamente dicho resultado o incurre en reincidencia.
4. Presentarse al trabajo bajo los efectos de sustancias psicoactivas, comprometiendo la seguridad de la operación o de terceros.
5. Negarse a participar en pruebas de detección de sustancias psicoactivas cuando se trate de un ambiente de alto riesgo o por orden debidamente fundamentada del empleador.
6. Reincidir en el consumo de sustancias psicoactivas tras haber recibido una sanción previa por esta conducta.

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

CAPÍTULO XXI

PROPIEDAD INTELECTUAL Y CONFIDENCIALIDAD

ARTÍCULO 70. PROPIEDAD INTELECTUAL Y CONFIDENCIALIDAD. la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** ha adoptado los siguientes postulados como políticas de Propiedad Intelectual y Confidencialidad que regirán las relaciones contractuales

entre la empresa y sus trabajadores, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones previas:

1. Que el Empleador posee una información secreta que tiene un valor comercial para el desarrollo de negocios de importancia, información que los trabajadores, conocerá en razón de sus funciones.
2. Que el trabajador además participará en actividades de desarrollo de obras, creaciones y nuevas invenciones en desarrollo de las funciones para las cuales ha sido contratado.
3. Que es necesario que se establezcan los términos, condiciones y obligaciones bajo los cuales deberá ser manejada la información que el trabajador conocerá en razón de sus actividades laborales, lo mismo que frente a las creaciones desarrolladas en la misma actividad laboral.

ARTÍCULO 71. DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL. Definición: Se entiende por Propiedad Intelectual el conjunto de derechos y prerrogativas sobre todas las creaciones del ingenio humano que, en cualquier campo del saber, puedan ser objeto de definición, reproducción, utilización o expresión por cualquier medio conocido o por conocer, y respecto de los cuales el Estado y la legislación vigente ofrecen especial protección y comprende:

ARTÍCULO 72. EL DERECHO DE AUTOR Y DERECHOS CONEXOS: obras artísticas, científicas y literarias; software y bases de datos, entre otros; derechos de artistas, intérpretes y ejecutantes; productores de fonogramas; y organismos de radiodifusión. La Propiedad Industrial: signos distintivos como son las marcas de productos o de servicios; las nuevas creaciones como las patentes de invención y de modelo de utilidad, diseños industriales; informaciones confidenciales, secretos industriales, indicaciones geográficas, etc.

ARTÍCULO 73. DE LA PROPIEDAD INDUSTRIAL. Definición. Se entiende por Propiedad Industrial el conjunto de derechos y privilegios que se reconocen al creador de un producto de uso y/o aplicación en la industria, o en una actividad productiva y/o comercial. Comprende las nuevas creaciones tales como las invenciones de productos o de procedimientos, los modelos de utilidad sobre aquellos, los diseños industriales; los signos distintivos, como las marcas de productos o de servicios, los nombres comerciales, las enseñas, las indicaciones geográficas; los secretos industriales conformado por la información confidencial que tenga un valor comercial y sobre la cual se hayan tomado medidas de reserva.

ARTÍCULO 74. EXPLOTACIÓN EXCLUSIVA. Los bienes que integran la propiedad industrial dan derecho a su titular para explotarlos de manera exclusiva, Los derechos de explotación exclusiva de las invenciones y los modelos de utilidad se

adquieren con la patente; los de explotación exclusiva sobre los diseños industriales se adquieren con el registro, excepto los secretos empresariales cuyos derechos se adquieren una vez se cumplen los requisitos de reserva, valor comercial y medidas de reserva.

ARTÍCULO 75. SECRETOS INDUSTRIALES. Se considera secreta la información que reúna las siguientes características:

- a. Se refiere a la naturaleza, características o finalidades de un producto o a los métodos o procesos de su producción o a los medios o formas de distribución o comercialización de productos o prestación de servicios;
- b. Tenga carácter secreto, en el sentido de que como conjunto o en la configuración y composición precisas de sus elementos no sea conocida en general ni fácilmente accesible a las personas integrantes de los círculos que normalmente manejan ese tipo de información.
- c. Tenga un valor efectivo o potencial, por ser secreta.
- d. Se haya mantenido secreta por la persona que la tenga bajo su control, quien, atendiendo a las circunstancias dadas, debe haber adoptado medidas razonables para tal fin, y
- e. Conste en documentos, medios electrónicos, discos ópticos, microfilmes, películas y otros elementos similares. Quien lícitamente tenga control de un secreto industrial estará protegido contra la revelación, adquisición o el uso que terceros hagan de él sin su consentimiento y de manera contraria a las prácticas leales de comercio.

ARTÍCULO 76. DE LOS DERECHOS DE AUTOR. DEFINICIÓN: Se entiende por Derecho de Autor, aquella prerrogativa de orden moral y patrimonial que se otorga por parte del Estado a todo creador de obras literarias, artísticas o científicas, incluido el soporte lógico (software) y las bases o bancos de datos, desde el momento mismo de la creación, sin que se requiera registro, depósito o formalidad alguna; siempre y cuando cuente con rasgos de originalidad (esfuerzo intelectual) que permitan distinguirla de otro u otros mediante su contenido de hechos, ideas, sentimiento expresado, concretado o materializado a través de manifestaciones tales como las letras, la música, la palabra o el arte figurativo, sin que importe para ello su mérito, calidad o destinación. Este debe constituir un producto expresado, apto para ser reproducido o definido por cualquier medio conocido o por conocer.

ARTÍCULO 77. TITULARIDAD DE LOS DE DERECHOS MORALES: Son titulares de Derechos Morales de una obra o creación protegida por la Propiedad Intelectual

de manera general aquellas personas naturales considerados autores que hayan participado de manera directa y efectiva en su elaboración.

ARTÍCULO 78. TITULARIDAD DE LOS DERECHOS PATRIMONIALES: Las facultades patrimoniales son tantas cuantas formas de utilización puedan darse a una obra, creación o invención.

ARTÍCULO 79. OBRAS, DISEÑOS, Y DEMÁS INVENCIONES CREADAS BAJO RELACIÓN LABORAL. Pertenecen al Empleador todos y cada uno de los derechos patrimoniales sobre las obras, diseños, creaciones, y demás producciones creadas por sus empleados, dado que el trabajador ha sido contratado específicamente para realizarlas, o están comprendidas dentro de las obligaciones laborales expresamente contraídas por el empleado.

El trabajador estará obligado a respetar los derechos de propiedad intelectual que recaen sobre creaciones de terceras personas, garantizando a la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** que sus creaciones son originales, es autor de las mismas y cuenta con las autorizaciones o licencias por escrito para hacer uso de creaciones de terceros, cuando aplique.

En general, cuando se trate de creaciones y/o desarrollos realizados en virtud de la relación laboral o de un contrato de prestación de servicios civiles, de toda clase de persona vinculada por la Empresa para tales efectos; pertenecen al Empleador/Empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** los siguientes derechos:

- a) Los Derechos de Propiedad Intelectual Patrimoniales, Económicos o de Explotación de toda clase de creaciones protegidas por esta disciplina, que se generen con motivo de la ejecución de los trabajos y actividades objeto de la relación laboral o del contrato y que se concreten en éste o en documento adicional; pertenecerán en cuanto a Derechos Patrimoniales (Reproducción, Comunicación Pública, Transformación y Distribución o cualquier otro) o de explotación económica se refiere al Empleador.
- b) Los Derechos Patrimoniales, económicos o de explotación de que aquí se trata se refieren no sólo a formato o soporte material, sino que se extienden a mensajes de datos (Internet, EDI, correo electrónico etc.), y en general a cualquier medio electrónico, óptico, magnético o similar, y en general a cualquier forma de utilización, reproducción o definición, conocido o por conocer.
- c) Los derechos patrimoniales, económicos o de explotación sobre creaciones susceptibles de ser protegidas por cualquier modalidad de la propiedad intelectual, entre ella, Patentes de invención o de Modelo de Utilidad, Diseños Industriales, Marcas de Productos o Servicios, Marcas Colectivas, Marcas de

Certificación, Lemas Comerciales, Nombre y Enseña Comerciales, Indicaciones Geográficas, Denominación de Origen, Indicadores de Procedencia, Informaciones Confidenciales, Secretos Empresariales, aquellos documentos técnico-comerciales, incluyendo de manera enunciativa, no taxativa, las fórmulas, procedimientos, técnicas, Know-How y demás información general correspondiente a las características, naturaleza o finalidades de un producto, método o proceso de producción; sus formas o canales de distribución o comercialización, incluyendo su presentación, algoritmos, fórmulas, diagramas, planos, procesos, técnicas, diseños, fotografías, registros, compilaciones, información de clientes o interna de los contratantes y, en general, toda aquella información que esté relacionada con programas, inventos, marcas, patentes, nombres comerciales, secretos industriales, y derechos de propiedad industrial o intelectual, licencias y cualquier otra información oral o escrita. En estos casos, los Derechos Patrimoniales que surjan sobre el trabajo contratado, encargado y encomendado pertenecerán en su totalidad a la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**

No obstante, quien participe de manera efectiva en la obra, creación o desarrollo, podrá conservar los Derechos Morales respectivos en favor del equipo de trabajo conformado, todo de conformidad con lo establecido en el Art. 30 del a Ley 23 de 1982, y en los Artículos 11 y 12 de la Decisión Andina 351 de 1993 o cualquier otra norma que la complemente, modifique o sustituya. Así mismo se le reconocerán y darán los respectivos créditos nominales que correspondan.

ARTÍCULO 80. OBRA O PRODUCCIÓN HECHA POR ENCARGO DE UN TERCERO. Cuando la producción es encargada por un tercero a la Compañía y financiada o patrocinada por él, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponde al Encargante, conforme se defina en el acta o contrato que regule la relación entre la compañía y el tercero.

ARTÍCULO 81. CONFIDENCIALIDAD. DEFINICIÓN : Para los efectos del presente Acuerdo, el siguiente se considera como Información Confidencial aquella que incluye sin limitación alguna, todas las descripciones, datos, productos, procesos y operaciones, métodos, fórmulas, know-how y cualquier otra información de naturaleza técnica, económica, financiera y de otra naturaleza perteneciente a las operaciones, estrategias, políticas, y manejo de actividades, programas o sistemas de cómputo, software, códigos fuente o códigos objeto, programas o sistemas de cómputo que revele la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** al trabajador con motivo de su relación de trabajo, algoritmos, fórmulas, diagramas, planos, procesos, técnicas, diseños, fotografías, registros, compilaciones, información de clientes o interna de los contratantes y, en general, toda aquella información que esté relacionada con programas, inventos, marcas, patentes, nombres comerciales, secretos industriales, y derechos de propiedad industrial o intelectual, licencias y

cualquier otra información oral o escrita que revele la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** al trabajador dentro del marco de este Acuerdo. Dentro de la Información Confidencial no se incluirá:

- a) aquello que sea del dominio público, por una razón diferente del incumplimiento a la confidencialidad aquí pactada,
- b) que esté en posesión del trabajador y que la haya recibido legítimamente con anterioridad a la celebración de este Acuerdo, o
- c) que por orden válida de autoridad competente deba revelarse en tal forma que pase al dominio público. La Información Confidencial no dejará de serlo cuando deba revelarse a cualquier entidad oficial, nacional o internacional, por orden válida de autoridad competente, sin que pierda su calidad de confidencial y reservada aun cuando se termina el vínculo laboral.

ARTÍCULO 82. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE CONFIDENCIALIDAD. El trabajador se obliga con la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** a:

- a) Mantener la Información Confidencial en secreto y no divulgarla.
- b) Usar la Información Confidencial únicamente con el propósito de cumplir con sus obligaciones laborales.
- c) El trabajador deberá responder frente al Empleador por la utilización que de la Información Confidencial hagan en relación de sus funciones laborales y se compromete a no utilizar la Información Confidencial de ninguna manera que pudiere causar perjuicio directo o indirecto a la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**
- d) Que La Información Confidencial no será accesible, copiada, reproducida, distribuida o transmitida por ningún medio conocido o por conocer, en todo o en una parte, sin el previo y escrito consentimiento de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**. Todas las personas a las cuales les sea comunicada la información, deberán ser informadas de su confidencialidad.

ARTÍCULO 83. El trabajador reconoce de manera expresa que no goza de ningún derecho o licencia en relación con el uso de la Información Confidencial. Así mismo el trabajador se compromete a que una vez haya culminado su contrato de trabajo con la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, devolverá a éste todos los documentos y medios, en originales y copias que hubieren hecho, en los cuales esté contenida la Información Confidencial.

ARTÍCULO 84. En el evento en que el trabajador reciba un requerimiento u orden de revelar en todo o en parte la Información Confidencial en términos de una resolución válida y efectiva de un tribunal o autoridad competente, el trabajador se obliga a comunicar de inmediato a la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** la existencia, términos y circunstancias de dicho requerimiento y se abstendrá de suministrar dicha información hasta tanto no sea autorizada su divulgación por parte de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**

ARTÍCULO 85. SANCIÓN POR INCUMPLIMIENTO: El incumplimiento del deber de confidencialidad por parte del trabajador dará lugar al pago de las correspondientes indemnizaciones a favor de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, sin perjuicio del pago de indemnizaciones por los daños y perjuicios que guardan relación causal con el incumplimiento y de las sanciones penales que pudiera acarrear tal conducta. Igualmente, el incumplimiento por parte del trabajador de cualquiera de las estipulaciones aquí consagradas, será considerado como Falta Grave constitutiva de terminación unilateral justificada del contrato de trabajo por parte de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**

CAPÍTULO XXII

USO DE LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS Y CÁMARAS DE SEGURIDAD.

ARTÍCULO 86. La empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, establece las siguientes condiciones y regulaciones en cuanto al uso de los computadores software, internet, y correo electrónico, con el fin de racionar y optimizar su utilización y asegurar una mayor calidad en el desarrollo de las funciones administrativas y comerciales de la compañía.

La empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, podrá acceder a la información que considere pertinente, la cual se encuentre en los equipos de su propiedad o en los servidores de correo contratados para tal fin, sin autorización previa del empleado usuario de los equipos o de la cuenta de correo institucional.

ARTÍCULO 87. USUARIOS. Como herramienta de trabajo y con los propósitos anteriormente descritos, los trabajadores que la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** designe tendrán a su cargo el buen uso de los computadores, software y sistema de información, Internet y correo electrónico mientras esté vigente su vinculación a la compañía, bien sea mediante contrato de trabajo o como trabajador en misión, según sea el caso.

ARTÍCULO 88. USO DE LOS EQUIPOS. Los equipos asignados al trabajador en razón de sus funciones, deberán utilizarse únicamente como herramienta de apoyo para las actividades laborales.

ARTÍCULO 89. TIEMPO DE UTILIZACIÓN. El tiempo que se utilizará el equipo es el requerido para el correcto desarrollo de las funciones asignadas al trabajador.

ARTÍCULO 90. DE LA DEPENDENCIA ENCARGADA. El representante legal de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** resolverá cualquier solicitud relacionada con la instalación y configuración de hardware y software y con actividades de soporte, Internet y correo electrónico deberá gestionarse en ésta área.

Sólo asignado por el representante legal puede realizar labores de mantenimiento de hardware, software, y de configuración de acceso a la red. El usuario debe reportar cualquier daño del equipo a su jefe Directo.

ARTÍCULO 91. NORMAS GENERALES DE USO DE LOS EQUIPOS DE CÓMPUTO.

- a) La identificación de los servicios informáticos es única y exclusivamente para uso del personal de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, para actividades netamente institucionales y deberá ser empleada únicamente por la persona a quien le fue asignada.
- b) No está permitido dejar copias de archivos o programas personales en los discos duros de los equipos informáticos la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** no se hace responsable de la información de los usuarios y permanentemente depurará los computadores.
- c) Los equipos son de uso individual, excepto en aquellas actividades en las que se deba compartir con otro compañero de labores.
- d) El usuario debe respetar la integridad, funcionamiento, y seguridad de los sistemas y redes de computación.
- e) No está permitido que los usuarios de la compañía realicen acciones tendientes a dañar, o atacar la integridad, funcionamiento, o seguridad de los sistemas y redes internas o externas a través de medios físicos electrónicos o similares, de manera directa o virtual.
- f) Está prohibido hacer copias de software, archivos e información almacenada en el computador de otro usuario y/o de uso común, suplantarlos, o enviar información a su nombre a través de las redes de la compañía, a no ser que dicha información sea producto del normal desarrollo de las actividades propias de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**
- g) No está permitido intervenir las redes de cableado de voz, o datos por parte de los usuarios.

- h) No está permitido utilizar los equipos computacionales como máquinas de juegos; esto incluye utilizar software de juegos o acceder a servicios que impliquen el uso de juegos interactivos.
- i) No está permitido utilizar el equipo computacional para desarrollar programas o proyectos ajenos al interés de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**
- j) Está prohibido extraer equipo computacional o sus partes, lo mismo que alterar o dañar las etiquetas de identificación de cualquier equipo computacional.
- k) Es deber de cada usuario asegurarse de cerrar la sesión de trabajo una vez se ausente o finalice la utilización de todos los servicios a fin de que nadie más pueda utilizar su identificación. El olvidar esta tarea puede acarrear graves consecuencias para el usuario que van desde la posibilidad de pérdida de información y el envío de correos a su nombre, hasta el uso inadecuado por parte de otras personas de los recursos que le fueron asignados. Si un usuario encuentra abierta la identificación de otra persona es su deber cerrarla y por ningún motivo deberá hacer uso de ella.
- l) No está permitido utilizar el equipo computacional o la infraestructura de comunicación asociada a él para acceder equipos locales o remotos a los que el usuario no tenga autorización explícita, o en su uso, intentar violar la seguridad de acceso de cualquier equipo computacional, lo mismo que utilizar una identidad diferente a la propia (de otro usuario o ficticia) o actuar en forma anónima para enviar mensajes en forma electrónica.
- m) Está prohibido utilizar el equipo para actividades o aplicaciones diferentes a aquellas para las cuales el equipo está destinado, lo mismo que el almacenamiento de archivos personales.
- n) El trabajador no está autorizado para quebrantar las medidas de seguridad del sistema operativo, lo mismo que conectar, desconectar o mover equipo computacional.
- o) Está prohibida la descarga de música y videos a través de la Red, también la conexión a emisoras Web, exceptuando los cargos que por sus funciones deban hacer uso de los mismos.
- p) Sacar de las instalaciones de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** los equipos de cómputo asignados a cada trabajador sin la debida autorización y para uso personal, salvo comisiones de viaje o permisos especiales escritos.

ARTÍCULO 92. Sobre las normas de uso de Internet, correo electrónico y teléfonos:



- a) El usuario debe respetar la normatividad sobre derechos de autor, y uso de redes, según la legislación nacional e internacional.
- b) Cualquiera que sea el caso, se prohíbe utilizar claves de acceso de otros usuarios, o permitir que otros usuarios utilicen la propia.
- c) Está estrictamente prohibido el acceso a páginas pornográficas o de trata de personas, el uso del Chat (Excepto software autorizado para tal fin), páginas de juegos, videos, música o similares.
- d) La cuenta de correo asignada en el servidor de la compañía es personal e intransferible. No está permitido usar la cuenta de un tercero, prestar la contraseña, leer, borrar, copiar o modificar mensajes del correo electrónico de otros usuarios. En esta cuenta sólo se deberán tratar asuntos relacionados con las tareas y funciones asignadas al trabajador, en consecuencia, la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, se reservan el derecho de acceder en cualquier momento a estas cuentas sin que se viole el derecho a la privacidad del empleado que usa la cuenta como herramienta de trabajo.
- e) No está permitido enviar información que incite a la discriminación, violencia, o que sea contraria a la Ley, las buenas costumbres, la ética o la moral.
- f) No está permitido enviar mensajes publicitarios (incluyendo Spam) o comerciales en beneficio propio o de terceros, lo mismo que enviar mensajes a otros usuarios de manera anónima.
- g) El usuario debe abstenerse de abrir correos de dudosa procedencia, con el fin, de controlar el ingreso de virus al sistema y seguir las indicaciones y recomendaciones que la Unidad de Tecnología socializa por diferentes medios.
- h) La empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** no asume responsabilidad alguna por los contenidos emitidos a través del correo electrónico o por el uso ilegal y mal intencionado por parte de los usuarios.
- i) Está prohibido utilizar los medios de comunicación electrónica de forma que puedan atentar contra otros individuos o interferir en sus actividades.
- j) Se prohíbe el uso del internet para actividades personales o comerciales ajenas a la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, el manejo inadecuado de los recursos disponibles tales como: el espacio en disco, la memoria, las líneas telefónicas, terminales y canales de comunicación, los cuales se

pueden ver afectados por su mala utilización en información que no es necesaria para el normal funcionamiento de la empresa.

- k) Toda comunicación oficial entre los trabajadores al servicio de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** se deberá realizar a través del correo institucional con dominio.
- l) El trabajador deberá revisar con frecuencia el buzón de su cuenta de correo, el no uso durante 4 meses será inhabilitado, se exceptúa los casos contemplados en el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo.
- m) El trabajador deberá mantener y ejecutar funciones de administración para eliminar aquellos mensajes que no requieran estar almacenados con el fin de mantener espacio disponible tanto para enviar como para recibir nuevos mensajes.
- n) El trabajador utilizará destinatarios precisos para evitar los mensajes en cadenas o series.
- o) El uso del teléfono, fijo y celular deberá ser el apropiado para el desarrollo de las actividades laborales. Los trabajadores deberán utilizar el acceso a redes sociales y páginas de entretenimiento en los casos que su función lo indique y con la respectiva responsabilidad para garantizar la seguridad de la información.

ARTÍCULO 93. CÁMARAS DE SEGURIDAD: La empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** podrá disponer de cámaras de video y sonido dentro de sus instalaciones con el propósito de brindar seguridad a las personas y bienes que conforman la empresa. Las grabaciones de audio y video podrán ser utilizadas como pruebas dentro de los procesos disciplinarios adelantados a los trabajadores de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**. En todo caso, la empresa respetará la intimidad personal y la privacidad de los trabajadores en las actividades que no sean catalogadas como laborales.

ARTÍCULO 94. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN: Toda información almacenada en los equipos de cómputo asignado al trabajador y no hecha explícitamente pública, será tratada como confidencial, y se harán todas las adecuaciones posibles por garantizar la privacidad de ésta.

La empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, se reserva el derecho de consultar la información almacenada en equipos propiedad de la empresa cuando así lo juzguen conveniente. La información administrativa y comercial y de administración operativa contenida en los equipos de la compañía es privada y confidencial, y sólo

deberán tener acceso a ella los usuarios de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, lo mismo que la Gerencia de la empresa y/o las personas que sean autorizadas para estos efectos.

PARÁGRAFO. Igualmente, el Empleador se reserva el derecho de suspender o eliminar el acceso a cualquier equipo computacional a cualquier usuario, sin previo aviso al mismo, si el hacerlo es necesario para mantener la disponibilidad, seguridad e integridad de las operaciones para los demás usuarios de los recursos o de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, o cuando se presuma alguna falta o violación a este reglamento u otros pertinentes que amerite este tipo de acciones para el proceso de investigación.

ARTÍCULO 95. DECLARACIÓN DE EXCLUSIÓN DE RESPONSABILIDAD: El trabajador se compromete a indemnizar y exonerar a la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** de cualquier reclamo o demanda, incluyendo honorarios razonables de los abogados, hecho por una tercera parte, derivados del contenido que el usuario presente, anuncie o transmita por medio del Servicio, su uso y conexión al mismo, su violación de los certificados de seguridad, o su violación de los derechos de terceros. El trabajador será el único responsable del perjuicio que pueda llegar a ocasionarle el no poder enviar ni recibir mensajes y archivos de correos electrónicos en caso de que el espacio que se le haya asignado este agotado.

ARTÍCULO 96. INTEGRACIÓN: Hacen parte integral de este capítulo y del presente reglamento interno de trabajo, los documentos denominados “CLÁUSULA INFORMÁTICA, USO DE CELULARES, TELÉFONOS Y DISPOSITIVOS ELECTRÓNICOS y CLÁUSULA PARA EL BUEN USO DEL SERVICIO DE INTERNET” los cuales son dados a conocer a todos los trabajadores de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**

ARTÍCULO 97. SANCIONES: El incumplimiento por parte del trabajador a lo establecido en el presente acuerdo acarreará sanciones civiles, además de las Institucionales, según sea el caso. Igualmente, el incumplimiento por parte del trabajador de cualquiera de las estipulaciones aquí consagradas, será considerado como Falta Grave constitutiva de terminación unilateral justificada del contrato de trabajo por parte del Empleador.

CAPÍTULO XXIII

ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 98. INTEGRACIÓN: Entiéndase adaptada al R.I.T. vigente en la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** toda la normatividad aplicable dispuesta por la Ley 1010 de 2006 y en consecuencia toda conducta repetida e intencional tendiente a generar cualquier tipo de acoso laboral en los términos de Ley y que

antes de su vigencia tuviese una regulación diferente, se entenderá que luego de la aprobación del presente capítulo se continuará tramitando en los términos de la Ley.

ARTÍCULO 99. DEFINICIÓN: Se entenderá por Acoso Laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador, por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 100. MODALIDADES: El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **MALTRATO LABORAL.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **PERSECUCIÓN LABORAL:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **DISCRIMINACIÓN LABORAL:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **ENTORPECIMIENTO LABORAL:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **INEQUIDAD LABORAL:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador
6. **DESPROTECCIÓN LABORAL:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de

funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 101. CAMPO DE APLICACIÓN: El presente capítulo solamente se aplica a aquellas personas con las cuales la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** tiene contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Por lo tanto, no se aplica a empleados de contratistas, proveedores, visitantes de la empresa o aprendices.

ARTÍCULO 102. Conductas que no constituyen acoso laboral: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la Fuerza Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo;
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 al 57 del C.S.T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos. Parágrafo. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTÍCULO 103. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACTOS DE ACOSO LABORAL: La empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** en cumplimiento de lo ordenado por la Ley y convencida de la necesidad de conservar ambientes de trabajo respetuosos de la dignidad de la persona humana, como condición esencial que justifique la existencia de la empresa, establece:

1. Divulgar entre los trabajadores de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** la Ley 1010 de 2006 y de los reglamentos que se vayan expidiendo.
2. Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingrese a la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** lo pertinente a los mecanismos de prevención y solución de casos de acoso laboral.
3. Utilizar los medios de comunicación con que cuente la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** para informar sobre todo lo relacionado con el respeto a la dignidad de la persona humana trabajadora.
4. Incluir anualmente dentro del presupuesto de capacitación una partida para sensibilizar a la comunidad laboral sobre el respeto a la dignidad de la persona humana, la convivencia y los valores de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**
5. Hacer uso de los planes de mejoramiento y de compromiso con aquellos trabajadores, jefes o directivos que por su estilo de relacionarse con los demás requieran apoyo para propiciar un mejor trato con sus subalternos, compañeros o superiores.

ARTÍCULO 104. PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL: De acuerdo con lo dispuesto por la Ley, todo mecanismo o procedimiento que tenga que ver con acoso laboral debe cumplir los siguientes requisitos: interno, confidencial, conciliatorio y efectivo. La empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** podrá conocer una conducta de acoso laboral de oficio por conocimiento directo por parte de cualquier persona que se sienta que es objeto de tales conductas, en el formato GTH-REG-47-Presentación de presunto acoso laboral o convivencia.

1. **COMPETENCIA:** La empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** tendrá un Comité de Convivencia, el cual se elegirá cada dos años, integrado por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores con sus respectivos suplentes, así:
 - 1.1 Si la Empresa tiene 10 o menos trabajadores, el comité estará conformado por 2 miembros, (1) un representante de los trabajadores y uno de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**
 - 1.2 Si la Empresa tiene entre 11 y 50 trabajadores, el comité estará conformado por (4) cuatro miembros, dos representantes de los trabajadores y dos de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**
 - 1.3 Si la Empresa tiene entre 51 y 500 trabajadores, el comité estará conformado por (6) seis miembros, tres representantes de los trabajadores y tres de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**
2. **PROCEDIMIENTO:** Se realizará una averiguación inicial para informarse de lo sucedido. Si a su juicio el asunto amerita abrir procedimiento contra una o varias personas, así lo hará y comunicará de ello al Gerente, representante legal de la empresa o a quien este delegue o haga sus veces. Durante la investigación, la o las personas involucradas tendrán todas las garantías de derecho a la defensa, contradicción, debido proceso, apelación y confidencialidad.
3. **CONFIDENCIALIDAD:** Tanto la investigación como la prueba y las personas involucradas en ella por activa como por pasiva, se mantendrá en reserva. Las conclusiones se le darán a conocer a los involucrados oportunamente.
4. **CONSECUENCIAS:** depende el grado de responsabilidad, intencionalidad y demás circunstancias, de acuerdo con lo decidido por el Comité de Convivencia, la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** podrá tomar medidas que van desde la aplicación de la escala de sanciones consagrada en el R.I.T., o convenir los planes de mejora o de compromiso propuestos por el comité con la o las personas responsables, hasta optar por hacer uso de las decisiones que autoriza la Ley de acoso laboral y en tal evento pondrá el caso en conocimiento de las autoridades competentes. Con la víctima de acoso podrá hacer uso de su potestad de empleador para tomar los correctivos que en cada caso considere pertinentes sin violentar otros derechos del acosado.
5. **MECANISMOS DE CONCILIACIÓN:** Cuando las circunstancias lo permitan, la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** propiciará la solución

de las controversias en materia de acoso laboral de manera conciliada entre los involucrados. Servirá de conciliador quien designe el gerente o el representante legal de acuerdo con las características de los hechos y las personas.

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.
7. Actividades del Comité de Convivencia: El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a) Acompañar y evaluar en cualquier tiempo el Clima laboral de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** 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 el buen clima laboral en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**
 - f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

CAPÍTULO XXIV

RECLAMACIONES DERIVADAS DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 105. PROCEDIMIENTOS PARA LA PRESENTACIÓN DE LAS QUEJAS, SUGERENCIAS E INQUIETUDES: El procedimiento para la presentación de las quejas, inquietudes y sugerencias derivadas de conductas que puedan constituir acoso laboral, será el siguiente:

- a) Las quejas, inquietudes o sugerencias presentadas al Comité se deben presentar de manera escrita, ante el secretario o presidente del Comité de Convivencia.
- b) Los trabajadores que así lo deseen podrán solicitar que sus quejas, inquietudes o sugerencias sean escuchadas de manera personal y verbal ante el Comité de Convivencia. Sin embargo, el Comité evaluará para cada caso si los reclamos presentados por el trabajador son de su competencia o si se hace necesaria la presentación personal ante el comité.
- c) Las quejas, inquietudes o sugerencias no podrán en ningún caso ser presentadas directamente por los trabajadores a alguno de los miembros del Comité de Convivencia.
- d) Cuando las quejas, inquietudes o sugerencias presentadas por los trabajadores requieran el conocimiento inmediato del comité se citará a reunión extraordinaria de dicho organismo. Deliberación y Reuniones del Comité de Convivencia: Las reuniones y deliberaciones del Comité de Convivencia, se realizarán trimestralmente o cuando las circunstancias especiales lo ameriten. De igual manera, el Comité podrá permitir la asistencia al comité de convivencia de otros empleados de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** o invitados externos para el debate de los temas al interior del Comité.

CAPÍTULO XXV

CONTRATO DE APRENDIZAJE, NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 106. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos (2) años en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada

con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario.

ARTÍCULO 107. EDAD MÍNIMA PARA EL CONTRATO DE APRENDIZAJE: El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de 14 años que hayan 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 108. FORMALIDADES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información: Razón social de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** como la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía; Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía; Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz; Estudios, o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz; Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato; Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica; Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase; Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana; La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica; Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz; Causales de terminación de la relación de aprendizaje; Fecha de suscripción del contrato y Firmas de las partes.

ARTÍCULO 109. REGULACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDICES: La determinación de cuota mínima de aprendices en los términos de la Ley, será por la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA del domicilio principal de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores tendrán un aprendiz. La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa quien contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de la Ley.

ARTÍCULO 110. CUOTA DE APOYO AL SOSTENIMIENTO. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S** un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente. El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente. El apoyo 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 mensual, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

ARTÍCULO 111. SEGURIDAD SOCIAL EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE: Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la ARL que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S.** como patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

ARTÍCULO 112. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi-calificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

CAPITULO XXVI

TRABAJO EN CASA

Ley 2088 de 2021

ARTÍCULO 113. El empleador y los trabajadores podrán optar por la modalidad de trabajo en casa, para lo cual, se indican los aspectos mas relevantes para tener en cuenta:

TRABAJO EN CASA: *Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.*

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

1. Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados. La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se deberán fijar los medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.
2. Se debe garantizar la Desconexión laboral, que es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral, por lo cual, el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.
3. El empleador tiene la potestad de supervisión de las labores del trabajador.
4. Permanecerán todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio.
5. La habilitación de trabajo en casa se origina por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales y se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.
6. El empleador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.
7. El trabajador que preste sus servicios o desarrolle sus actividades bajo la habilitación de trabajo en casa, tendrá derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral.
8. El trabajador que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.
9. Durante el tiempo que se presten los servicios o actividades bajo la habilitación del trabajo en casa el trabajador continuará amparado por las

acciones de promoción y prevención, así como de las prestaciones económicas y asistenciales, en materia de riesgos laborales.

10. El trabajador continuará disfrutando de los mismos derechos y garantías que rigen su relación laboral, entre otras, las que regulan la jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral, derechos de asociación y negociación sindical y en general todos los beneficios a que tenga derecho en el marco de la respectiva relación laboral.

TRABAJO REMOTO **Ley 2121 de 2021**

ARTÍCULO 114. El empleador y los trabajadores podrán optar por la modalidad de trabajo remoto, para lo cual, se indican los aspectos mas relevantes para tener en cuenta:

TRABAJO REMOTO: *“una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen”.*

1. Esta una modalidad se pactará de manera voluntaria entre el empleador y el trabajador.
2. El trabajo se realiza por medio de las herramientas tecnológicas existentes o demás medios que permitan ejercer labores de manera totalmente remota, en todo caso, la implementación de tecnologías no deberá incurrir en gastos económicos para el trabajador, incluso, tampoco a los candidatos en los procesos de selección.
3. Se respetaran los mismos derechos y garantías de un contrato de trabajo convencional, en especial en lo que respecta a la jornada laboral.
4. Las partes contractuales podrán manifestar su consentimiento y/o aceptación mediante firma electrónica digital y a través de mensajes de datos, como lo explica la Ley 527 de 1999 “Por medio de la cual se define y reglamenta el acceso y uso de los mensajes de datos, del comercio electrónico y de las firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación y se dictan otras disposiciones”.
5. Todas las etapas contractuales se realizan de manera remota, sin necesidad de la presencia física del trabajador en las instalaciones de la empresa, incluyendo la firma del contrato laboral o la finalización del mismo, salvo que por temas de Seguridad y Salud en el Trabajo se requiera de presencialidad del trabajador.

6. Para ejercer las labores no se requiere un lugar físico determinado, comoquiera que el trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, pero con acuerdo previo con el empleador y previo visto bueno de la ARL.
7. En principio, en esta modalidad no existe exclusividad laboral, sin embargo, si se pactan cláusulas referentes a la misma es totalmente válido siempre y cuando el trabajador las haya aceptado y firmado.
8. El empleador debe poner a disposición del trabajador las herramientas, programas, equipos, conexiones y demás elementos que sean necesarios para la prestación de los servicios, así como su correspondiente mantenimiento.
9. El empleador deberá cubrir los gastos de energía, internet y/o telefonía, así como cubrir gastos de desplazamiento cuando estos se ordenen.
10. El empleador podrá verificar la conexión con la que cuente el trabajador para saber si es apta para realiza las labores.
11. El empleador, de manera excepcional, podrá requerir al trabajador remoto en sus instalaciones, para los siguientes casos:
 - a. Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor previstos anteriormente por el empleador.*
 - b. Cuando para la ejecución de las labores del trabajador remoto, se deban instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma.*
 - c. Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores y eventualmente sea citado para proceso de descargos laborales, así como las demás citaciones que sean requeridas por el empleador para adelantar el proceso sancionatorio o disciplinario.*
12. No se pagará auxilio de transporte al trabajador, a menos de que el empleador requiera al trabajador en las instalaciones de la empresa.
13. Para la afiliación a la ARL se deberá adjuntar el contrato de trabajo u otrosí que implemente dicha modalidad, así como el formulario especial que solicite la respectiva ARL.
14. El cuidado de personas que el trabajador acredite tener a su cargo, como menores de 14 años, personas con discapacidad o adultas mayores en primer grado de consanguinidad que convivan con el trabajador y que requieran asistencia específica; en estos casos, el trabajador tendrá derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada, con un autorización previa al empleador que permita dicha interrupción, sin el desmejoramiento de sus condiciones laborales.

TELETRABAJO
Ley 1221 de 2008

ARTÍCULO 115. El presente capítulo tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la empresa. Este reglamento hace parte de los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con todos los teletrabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo, solo pueden ser favorables al teletrabajador.

ARTÍCULO 116. Según la normatividad colombiana vigente con respecto al teletrabajo, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

TELETRABAJO.: Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, 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 y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

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 del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

ARTÍCULO 117. Todo programa de teletrabajo en la empresa se guiará por los siguientes objetivos:

- Conciliar la vida personal y familiar de los trabajadores a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
- Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencia en el lugar de trabajo
- Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
- Disminuir el absentismo laboral.
- Mejorar los procesos laborales en la empresa.
- Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ARTÍCULO 118. Los empleados de la empresa podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo si cumplen con las siguientes disposiciones:

- Diligenciar el formato de solicitud de ingreso al programa.
- Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el

teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control acordados conjuntamente con el jefe inmediato.

- Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el teletrabajador.
- Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

ARTÍCULO 119. Con el fin de evaluar continuamente y realizar acciones de mejora que permitan la adopción de buenas prácticas en esta modalidad laboral no presencial, se creará un equipo de coordinador, formado por personas que mantengan relaciones fluidas con los responsables directos de todas las áreas de la empresa, que gestionen, entre otros, aspectos como la evaluación y autorización de ingreso de empleados a dicha modalidad, así como los relacionados con las comunicaciones, las relaciones laborales, las tecnologías de la información y la comunicación, o la prevención de riesgos laborales.

A continuación se mencionan los miembros que conformarán el equipo coordinador, quienes podrán variar en función de las circunstancias:

- El Gerente / Representante legal.
- El director o jefe del área encargada de la gestión de recursos humanos.
- El director o jefe responsable del área de salud laboral y riesgos laborales.
- El director o jefe del área responsable de sistemas y tecnologías de la información y la comunicación.
- Un representante de los teletrabajadores.
- Un máximo de cinco (5) empleados seleccionados por la gerencia.

ARTÍCULO 120. Una vez constituido el equipo coordinador procederán a definir el reglamento del equipo donde constará su alcance, la periodicidad de las reuniones, los mecanismos de selección y conducto regular para atender a las situaciones propias de esta modalidad y los demás temas que se consideren pertinentes para ser dirimidos por tal órgano de control.

ARTÍCULO 121. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa como teletrabajador deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social; para los trabajadores particulares aplican las condiciones establecidas en el Artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y el Decreto 884 de 2012.

El acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo deberá indicar de manera especial:

- Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo, y si es posible, de espacio.
- Los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
- Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
- Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

PARÁGRAFO: En caso de contratar por primera vez a un teletrabajador, éste no podrá exigir posteriormente realizar sus actividades en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado, caso en el cual dejaría de ser teletrabajador.

Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.

ARTÍCULO 122. Los trabajadores y teletrabajadores de la Empresa tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca:

- El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
- La protección de la discriminación en el empleo.
- La protección en materia de seguridad social, de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen, o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
- La remuneración.
- La protección por regímenes legales de seguridad social.
- El acceso a la formación.
- La protección de la maternidad: Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
- Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

ARTÍCULO 123. Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

- Un computador personal con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas, que puede o no ser suministrado por la empresa, dependiendo si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin.
- Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo.
- Una cuenta de correo electrónico.
- El resto de condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

ARTÍCULO 124. Compromisos de las partes referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por la empresa:

- La empresa brindará las herramientas específicas (hardware /software) que consideren necesarias para el desarrollo de las funciones e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. De igual forma, el teletrabajador deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas así como las instrucciones por escrito que reciban de sus supervisores o jefes inmediatos.
- El teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador, 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 su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa 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.
- De igual forma, el teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la empresa que le hayan sido entregados con ocasión del teletrabajo contratado.
- El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la empresa lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.

ARTÍCULO 125. Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA-. Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, serán afiliados por parte de la empresa al sistema de seguridad social, salud, pensiones y riesgos laborales, de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

ARTÍCULO 126. Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo:

Del empleador:

- El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- Realizar y firmar acuerdo de teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, incorporando las condiciones establecidas en el Artículo 3° del Decreto 884 de 2012.
- Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
- Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la Jornada Laboral.
- Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.
- Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST-, definidas en la normatividad vigente.
- Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el teletrabajo.
- Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley.

Del teletrabajador:

- Diligenciar el formato de Autorreporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales.
- Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), son las definidas por la normatividad vigente de conformidad con el Artículo 27 de la Ley 1562 de 2012.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores.
- Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales.
- Reportar los accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente.
- Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
- En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

ARTÍCULO 127. Son responsabilidades de la Empresa:

- La seguridad del teletrabajador conforme a la legislación vigente.
- El suministro a los teletrabajadores de equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los teletrabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- Incluir al teletrabajador dentro del Sistema Gestión de Seguridad y salud en el trabajo y permitirle la participación en las actividades del comité paritario.
- Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- Definir la unidad de causación del salario (hora, día, mes, obra).

CAPITULO XVII

TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 128. TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES: El tratamiento de datos personales se realiza conforme a lo regulado por las políticas, normas, procedimiento o instructivos que dicte la empresa y la legislación vigente en materia de protección de datos personales, aspectos laborales, lo relativo a entornos tecnológicos y gestión de incidentes de seguridad en cumplimiento de la estrategia de seguridad de la información de la organización. En este sentido, se entiende que los datos personales que pueden ser suministrados no se limitan a información escrita, sino que comprenden también datos como la voz, fotografías, audio, imágenes, biométrica, física, entre otras.

ARTICULO 129. MANEJO DE DATOS PERSONALES: La empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S.**, se hace responsable del tratamiento de datos personales conforme a la Política de Tratamiento de Datos Personales de la compañía, estos datos estarán disponibles en las instalaciones de la compañía, en la cual será informado cualquier cambio.

PARÁGRAFO PRIMERO: Cuando la información que vaya a ser tratada por la compañía, sea de carácter sensible o sea de menores de edad, el otorgamiento de la autorización para el tratamiento, es de carácter facultativo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La empresa garantiza a los titulares de los datos personales, la confidencialidad, libertad, seguridad, veracidad, transparencia, acceso y circulación restringida de los datos personales que administra.

PARÁGRAFO TERCERO: El titular de la información personal, tiene los derechos previstos en la Constitución y en la Ley, y especialmente los derechos a conocer, actualizar, rectificar y suprimir los datos suministrados; conocer los usos empleados sobre los datos personales del titular cuando así lo solicite el mismo; revocar la autorización y/o solicitar la supresión del dato suministrado cuando en el tratamiento realizado no se respeten los principios, derechos y garantías constitucionales y legales a favor del titular; y acceder en forma gratuita a sus datos personales que hayan sido objeto de Tratamiento.

PARÁGRAFO CUARTO: El titular de los datos personales, podrá ejercer cualquiera de los derechos mencionados, dirigiendo de forma gratuita una Consulta en este sentido a: protecciondedatos@maestriiontrack.com o de manera personal en la dirección Km 1 vía Gallinazo Bg 10 de la ciudad de Manizales.

PARÁGRAFO QUINTO: En el evento en que el titular considere que la empresa, dio un uso contrario al autorizado y a las leyes aplicables, podrá contactar a la empresa a través de una reclamación a la misma dirección indicada. Recibida la Solicitud o Reclamo a través de los canales dispuestos por la empresa, la compañía le dará trámite al requerimiento según lo establecido por la ley.

CAPÍTULO XXVIII

SANCIONES DISCIPLINARIAS RELACIONADAS CON EL CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

ARTÍCULO 130. De conformidad con lo establecido en la Sentencia T-306-24 de la Corte Constitucional, y considerando los riesgos que el consumo de sustancias psicoactivas representa en ambientes laborales de alto riesgo, se adicionan las siguientes disposiciones:

PARAGRAFO PRIMERO: Prohibición y detección del consumo de sustancias psicoactivas:

a) Queda estrictamente prohibido para todos los trabajadores el consumo, posesión o influencia de sustancias psicoactivas (drogas ilícitas o medicamentos no autorizados) durante la jornada laboral o en las instalaciones y/o vehículos de la empresa.

b) La empresa podrá realizar pruebas aleatorias de detección de sustancias psicoactivas, cumpliendo con los principios de proporcionalidad, razonabilidad y respeto por la dignidad humana.

PARAGRAFO SEGUNDO: Justa causa de terminación del contrato:

a) El consumo de sustancias psicoactivas será considerado una justa causa para la terminación del contrato laboral en los siguientes casos:

- Cuando el trabajador desempeñe labores en ambientes laborales de alto riesgo donde su estado pueda comprometer la seguridad de terceros o del entorno de trabajo.
- Si, tras la realización de pruebas aleatorias, se detecta el consumo y el trabajador no justifica médicamente dicho resultado o incurre en reincidencia.

PARAGRAFO TERCERO: Este procedimiento aplicará siempre que el empleador cumpla con las siguientes condiciones:

- Garantizar al trabajador su derecho de defensa y debido proceso en el marco de un procedimiento disciplinario.
- Capacitar previamente a todos los trabajadores sobre los riesgos y prohibiciones asociados al consumo de sustancias psicoactivas en el trabajo.

PARAGRAFO CUARTO: Procedimiento Disciplinario: Ante una presunta infracción, se garantizará el derecho al debido proceso mediante:

- La notificación por escrito al trabajador de los hechos imputados.
- La realización de una diligencia de descargos, en la cual el trabajador podrá ejercer su defensa.

- En caso de comprobarse la falta, se impondrán las sanciones disciplinarias correspondientes, que podrán incluir la terminación del contrato por justa causa si se cumplen las condiciones mencionadas.

PARAGRAFO QUINTO: Ambientes de alto riesgo: Se consideran ambientes de alto riesgo aquellos en los que el consumo de sustancias psicoactivas pueda generar accidentes laborales graves, afectar el manejo de maquinaria, vehículos, herramientas peligrosas o cualquier actividad que comprometa la seguridad y la vida de personas dentro o fuera de la empresa.

PARAGRAFO SEXTO: Capacitación: La empresa garantizará la capacitación periódica a los trabajadores sobre los riesgos asociados al consumo de sustancias psicoactivas, su impacto en el desempeño laboral y las implicaciones legales y disciplinarias.

ARTICULO 131: CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS Y SANCIONES: Las faltas se clasificarán como leves, graves y gravísimas.

PARÁGRAFO PRIMERO: FALTAS LEVES: Son comportamientos que no afectan directamente la seguridad del entorno laboral, pero vulneran las políticas internas de la empresa.

9. Portar medicamentos que puedan generar un estado alterado, sin autorización médica ni justificación al empleador.
10. Negarse injustificadamente a participar en actividades de capacitación relacionadas con la prevención del consumo de sustancias psicoactivas.
11. Retrasarse en la entrega de soportes médicos o legales relacionados con medicamentos que afecten el estado mental o físico.

Sanciones para faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

PARÁGRAFO SEGUNDO: FALTAS GRAVES: Son conductas que afectan la seguridad, el ambiente laboral o el cumplimiento de las normas de la empresa, sin representar un riesgo directo de accidentes.

12. Presentarse al lugar de trabajo con signos evidentes de consumo de sustancias psicoactivas (aunque no haya un impacto inmediato en el desempeño).
13. Consumir sustancias psicoactivas fuera del horario laboral, pero en instalaciones o eventos organizados por la empresa.
14. Omitir información sobre un tratamiento médico que pueda afectar la capacidad laboral, pese a haber sido solicitado por la empresa.

Sanciones para faltas graves:

- Suspensión del contrato entre 1 y 3 días, sin derecho a remuneración.
- Amonestación escrita con copia en el expediente laboral.

PARÀGRAFO TERCERO: FALTAS GRAVÍSIMAS: Son conductas que afectan gravemente la seguridad, la vida o el bienestar de los trabajadores o terceros, o que vulneran de manera irreparable la confianza de la empresa en el trabajador.

10. Consumir sustancias psicoactivas durante la jornada laboral o en un entorno de alto riesgo.
11. Presentarse al trabajo bajo los efectos de sustancias psicoactivas, comprometiendo la seguridad de la operación o de terceros.
12. Negarse a participar en pruebas de detección de sustancias psicoactivas cuando se trate de un ambiente de alto riesgo o por orden debidamente fundamentada del empleador.
13. Reincidir en el consumo de sustancias psicoactivas tras haber recibido una sanción previa por esta conducta.

Sanciones para faltas gravísimas:

- Suspensión del contrato entre 3 y 8 días, sin derecho a remuneración.
- Terminación del contrato de trabajo por justa causa.

CAPITULO XXIX
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL
(LEY 2365 DE 2024)

ARTICULO 132. ACOSO SEXUAL LABORAL. Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

ARTICULO 133. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS. Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ARTICULO 134. DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS. Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades

competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ARTICULO 135. ÁMBITO DE APLICACIÓN. Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- a) El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo.
- b) Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral.
- c) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.
- e) Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- f) En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

PARAGRAFO 1. En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley.

PARAGRAFO 2. Todo mencionado en el presente capítulo, también aplicara a las personas contratadas por medio de un contrato por prestación de servicios (Ley 2365 de 2024 Art. 12).

ARTICULO 136. GARANTIAS DE PROTECCIÓN. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

PARAGRAFO 1. Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 Y 6 deberán ser adoptadas por **MAESTRI ON TRACK**, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

CAPITULO XXX PUBLICACIÓN

ARTÍCULO 137. La empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, mediante decisión informará a los trabajadores el contenido del presente Reglamento, concomitante con lo anterior deberá publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles en dos sitios distintos. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPITULO XXXI

VIGENCIA



ARTÍCULO 138. El presente reglamento entrará en aplicación a partir del día que la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, lo dé a conocer a los trabajadores.

CAPITULO XXXII

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 139. Desde la fecha en que entra en vigencia este reglamento, se considerará como único vigente la empresa **MAESTRI ON TRACK S.A.S**, y sus trabajadores, quedando suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha tenía la empresa.

CAPITULO XXXIII

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 140. No producirá ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las Leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST. Art. 109).

FECHA: 25 de noviembre de 2024

DIRECCIÓN: KM 1 VIA GALLINAZO BG 10 SECTOR EL PINO, LA ENEA, MANIZALES

RENATO MAESTRI ALZATE
Representante Legal
MAESTRI ON TRACK S.A.S.