REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

NESTOR MONTOYA
CAPITULO I

ARTICULO 1. El presente es el texto del Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa denominada **NESTOR MONTOYA,** Identificada con Nit No. 15354959, Ubicada en el municipio de La Unión, Departamento de Antioquia, domiciliada en calle 10 No. 8-20, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto **NESTOR MONTOYA** como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en **NESTOR MONTOYA** debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante o en su defecto llenar la solicitud de empleo y acreditar experiencia laboral y referencias personales.

PARÁGRAFO: **NESTOR MONTOYA** podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995). Se prohíbe la práctica de abreugrafía Pulmonar (Resolución 13824/89), además los exámenes médicos corren por cuenta de **NESTOR MONTOYA**

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 3. **NESTOR MONTOYA** una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de **NESTOR MONTOYA,** las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTICULO 4. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T).

ARTICULO 5. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero
si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio de **NESTOR MONTOYA**, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

CAPITULO III
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 7. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de **NESTOR MONTOYA.** Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo sexto, C.S.T.).

ARTICULO 8. RÉGIMEN PRESTACIONAL: Los trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho a la remuneración del descanso en los días domingos, al reconocimiento de la Seguridad Social Integral y prestaciones sociales. FUNDAMENTO DE DERECHO: Código Sustantivo de Trabajo con sus nuevas reformas.
El personal operativo, para los mismos efectos, se divide en:

- Personal de tiempo completo.
- Personal de medio tiempo.
- Personal de hora laborada.

De hora-laborada: El personal de hora-laborada tiene la obligación de laborar el número de horas conforme a los respectivos horarios que se le señalen, de acuerdo con la intensidad de labores programadas para cada curso, conforme a las directrices efectuadas por la gerencia, siendo entendido que el número de horas semanales no excederá, en ningún caso, de veinticuatro (24).

CAPITULO IV
JORNADA ORDINARIA, HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 9. La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y cuatro (44) horas semanales, El horario para el desarrollo de las actividades de **NESTOR MONTOYA** será el siguiente:

Personal Operativo	**SABADO**
LUNES A VIERNES	6:30 am a 12:00 pm
De 6:30 am a 3:30 pm	
ALIMENTACIÓN	**ALIMENTACIÓN**
40 min de desayuno	40 minutos desayuno
30 min de almuerzo	

PARÁGRAFO 1: Tanto el área administrativa como el área operativa, deberán tener en cuenta que para ingresar o retomar sus labores deberá ser con 10 minutos anticipación a la jornada de trabajo establecida en el presente artículo.

PARÁGRAFO 2: El horario regulado en el presente artículo, fue establecido previo acuerdo con los trabajadores de **NESTOR MONTOYA**

PARÁGRAFO 3: El presente horario podrá ser modificado por **NESTOR MONTOYA** de acuerdo con sus necesidades, ajustándose a las normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo; dichas modificaciones deberán ser avisadas a los trabajadores o al trabajador afectado con 24 horas de anticipación. Los períodos de descanso establecidos por **NESTOR MONTOYA** no se computan como parte de la jornada de trabajo de acuerdo con el Artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 4: Conforme a la reducción progresiva de la jornada laboral ordinaria establecida en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021 y armonizado por la Ley 2466 de 2025, a partir del **1 de julio de 2026** la jornada máxima legal de trabajo en Colombia será de **cuarenta y dos (42) horas semanales**, distribuidas de común acuerdo entre empleador y trabajador, sin que ello implique disminución salarial ni afectación de los derechos adquiridos.

PARÁGRAFO 5: PARA LAS EMPRESAS QUE LABORAN DEL DÍA DOMINGO:

Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

PARÁGRAFO 6: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (Art. 51 Ley 789/02) Modificó el enciso primero del literal a) incluyo el b) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

a) La EMPRESA y el trabajador podrán acordar, de manera temporal o indefinida, la prestación del servicio bajo la modalidad de jornada parcial, siempre que el respectivo turno no exceda de seis (6) horas diarias ni de treinta y seis (36) horas semanales. En todo caso, este acuerdo deberá respetar los derechos del trabajador a la remuneración proporcional, prestaciones sociales y afiliación a la seguridad social integral, conforme a la normatividad vigente.

b) Por **NESTOR MONTOYA** y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) 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 cuatro (44) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m., a 7:00 p.m. (Artículo 51 de la Ley 789 del 2002)

CAPITULO V
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 10. — TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO.
De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, se entiende por:

1. **Trabajo ordinario:** el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.).

2. **Trabajo nocturno:** el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.) del día siguiente.

ARTICULO 11. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada Ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

ARTICULO 12. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y máximo doce (12) horas a la semana.

ARTICULO 13. Tasas y liquidación de recargos.

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

2. El trabajo suplementario o extra diurno se remunera con un recargo del **veinticinco por ciento (25%)** sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo suplementario o extra nocturno se remunera con un recargo del **setenta y cinco por ciento (75%)** sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4. El trabajo ordinario realizado en **domingos y festivos** tendrá un recargo del **ochenta por ciento (80%)** sobre el valor de la hora ordinaria hasta el 30 de junio de 2026, del **noventa por ciento (90%)** a partir del 1 de julio de 2026, y del **cien por ciento (100%)** a partir del 1 de julio de 2027.

Cada uno de los recargos anteriores se aplica de manera exclusiva, sin que se acumulen entre sí, salvo el caso del trabajo en domingos o festivos con horas extras, donde se reconocerán ambos conceptos conforme a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO: por **NESTOR MONTOYA** podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

ARTICULO 14. **NESTOR MONTOYA** no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 12 de este Reglamento.

PARÁGRAFO 1: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO 2: DESCANSO EN DÍA SÁBADO: Pueden repartirse las cuarenta y cuatro (44) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 15. TELETRABAJO, TRABAJO REMOTO Y USO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN NESTOR MONTOYA podrá implementar, de manera temporal o permanente, modalidades de **teletrabajo, trabajo remoto o trabajo en casa**, conforme a lo dispuesto en la Ley 1221 de 2008, la Ley 2121 de 2021 y la Ley 2466 de 2025, así como las normas que las modifiquen o complementen.

En estas modalidades, la jornada laboral será equivalente a la del trabajo presencial, respetando los límites legales vigentes (44 horas semanales y su reducción progresiva a 42 horas a partir del año 2026). El control de la jornada podrá realizarse mediante herramientas tecnológicas, digitales o electrónicas, siempre garantizando los derechos fundamentales del trabajador(a), en especial la **intimidad, la desconexión laboral, la vida personal y familiar**.

El(la) trabajador(a) deberá dar cumplimiento a las normas internas de uso de equipos, acceso remoto y protección de la información, así como participar en las capacitaciones y reportar cualquier novedad relacionada con riesgos laborales, en el marco del **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**.

CAPITULO VI
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 16. 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 1.983).

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 2. — TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. De conformidad con el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, el trabajo en domingos y festivos se remunerará así:

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, equivalente al **ochenta por ciento (80%) a partir del 1 de julio de 2025, al noventa por ciento (90%) desde el 1 de julio de 2026, y al cien por ciento (100%) a partir del 1 de julio de 2027**.

2. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado, el trabajador que labore tendrá derecho únicamente al recargo establecido en el numeral anterior, sin que se acumule con el pago del descanso compensatorio.

3. Lo dispuesto en este artículo aplica para todos los trabajadores, sin excepción de jornada o modalidad contractual.

PARÁGRAFO 3. El trabajador podrá convenir con **NESTOR MONTOYA** su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

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

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

ARTICULO 17. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo **NESTOR MONTOYA** debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

ARTICULO 18. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 15 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTICULO 19. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, **NESTOR MONTOYA** suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 20. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 21. La época de las vacaciones debe ser señalada por **NESTOR MONTOYA** a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. **NESTOR MONTOYA** tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

ARTICULO 22. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTICULO 23. COMPENSACIÓN DE VACACIONES EN DINERO: **NESTOR MONTOYA** y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. (Ley 1429 de 2010 - Art 20).

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de sus vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente cualquiera sea el tiempo laborado.

En todo caso para la compensación se tendrá como base el último salario.

ARTICULO 24. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, C.S.T.).

ARTICULO 25. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTICULO 26. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

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 (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

PERMISOS

ARTICULO 27. PERMISOS OBLIGATORIOS: El trabajador podrá solicitar al empleador, con base en el orden jerárquico que luego se detallará, por escrito, permisos por motivos justificados.

De acuerdo con lo anterior, **NESTOR MONTOYA** concederá permiso o licencia para las siguientes circunstancias, indicando siempre las condiciones en que ellos se concedan:

a. Para el ejercicio del sufragio.

b. Para el desempeño de cargos transitorios y de forzosa aceptación.

c. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiendo por tal cuando hay muerte o enfermedad grave, a consideración de **NESTOR MONTOYA,** de los parientes del trabajador en primer grado de consanguinidad o de (su) esposo (a) o compañero (a) permanente.

d. Para concurrir a **citas médicas, odontológicas, exámenes de diagnóstico o tratamientos** del trabajador o de sus hijos menores, o dependientes económicos, previa presentación del comprobante expedido por la entidad prestadora del servicio de salud. Estos permisos serán remunerados hasta por dos (2) horas y no podrán considerarse como calamidad doméstica, el tiempo restante debe ser pagado a más tardar la semana siguiente al permiso solicitado, los permisos personales deben ser correctamente diligenciados en el talonario que existe para ese fin.

e.**Permisos escolares:** el trabajador tendrá derecho a permisos remunerados para asistir a reuniones académicas, entrega de informes escolares, actividades pedagógicas o de integración en las que deba participar en representación de sus hijos menores o dependientes en edad escolar, previa presentación de la citación o constancia expedida por la institución educativa.

f. **Licencia de paternidad:** de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2114 de 2021 y normas concordantes.

Parágrafo: La EMPRESA podrá exigir constancia escrita o certificación que acredite el motivo del permiso, salvo en los casos de urgencia manifiesta en los que el trabajador no pueda anticiparse, debiendo presentar la justificación a la mayor brevedad.

g. LEY LUTO (Ley 1280 de 2009): Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de cónyuge, compañera(o) permanente, o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

PRIMER Y SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD:

- Padres
- Hijos
- Hermanos
- Abuelos
- Nietos

PRIMER Y SEGUNDO GRADO DE AFINIDAD:

- Cónyuges
- Padres del cónyuge
- Hijos extramatrimoniales del cónyuge.

CIVIL:

- Padres adoptivos
- Hijos adoptivos

Para la legalización de la presente autorización, el trabajador deberá demostrar mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
h. Para asistencia al entierro de compañeros de trabajo, siempre que no se perjudique **NESTOR MONTOYA**
Para dar cumplimiento a los permisos obligatorios consagrados de manera taxativa en el presente artículo, se deberá tener en cuenta lo siguiente:

Parágrafo 1: NESTOR MONTOYA podrá conceder además permisos especiales o licencias en otros casos, siempre que los considere necesarios y compatibles con la marcha de las labores, con los efectos previstos en el ordinal 4o del artículo 51 y en el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 2: En todos los casos, y exceptuada solamente la calamidad doméstica, los trabajadores están obligados a solicitar el permiso o licencia con la debida y prudente anticipación y por escrito, indicando los motivos que los justifiquen y acompañado las pruebas del caso, sin que ningún trabajador pueda entrar a disfrutar del permiso sin antes haber obtenido expresamente la autorización escrita correspondiente.

Parágrafo 3: En caso de calamidad doméstica debidamente comprobada, el trabajador debe dar aviso a **NESTOR MONTOYA** antes, después o al tiempo de ocurrir los hechos, según lo permitan las circunstancias, acompañando las pruebas que acrediten los hechos.

Parágrafo 4: En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso se dará con anticipación, y **NESTOR MONTOYA** lo concederá a un número total de trabajadores que no perjudique con su ausencia la marcha o funcionamiento de la sección respectiva.

Parágrafo 5: Salvo convención en contrario y a excepción del caso de asistencia el servicio médico correspondiente, el tiempo de permisos se excluirá en el pago del salario o se habrá de compensar con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de la jornada ordinaria, a opción de **NESTOR MONTOYA** y sin que en caso de compensación se cause sobre-remuneración por horas extras.

Parágrafo 6: En ninguno de los casos, los trabajadores podrán emplear en los permisos concedidos más tiempo que el estrictamente necesario para el acto o diligencia para el cual el permiso hubiere sido concedido, sin exceder del tiempo convenido. De lo contrario, **NESTOR MONTOYA** dejará de pagar el tiempo tomado en exceso y podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada.

Parágrafo 7: En caso de tener que concurrir a citas médicas de la E.P.S. respectiva, el trabajador deberá presentar previamente a **NESTOR MONTOYA** la "tarjeta de comprobación" en que figure tal cita, así como también presentar, después de esta, una constancia del médico o enfermera autorizados, sobre la hora de terminación de la misma.

ARTICULO 28. LICENCIA DE MATERNIDAD: 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 entrar a disfrutar del descanso. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el postparto inmediato. Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de diecisiete (17) semanas posparto y una semana preparto.
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.

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.

Salvo cuando se trate de concurrencia al servicio médico correspondiente o de una licencia facultativa remunerada, el tiempo empleado por el trabajador en los permisos y licencias indicados podrá descontársele en los siguientes períodos de pago o compensarse en un tiempo igual de trabajo efectivo, en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de **NESTOR MONTOYA** (Artículo 57 numeral 6, Código Sustantivo del Trabajo).
PARÁGRAFO 1: Reportar inmediatamente las incapacidades con el fin de que estas puedan ser tramitadas oportunamente y evitar así contratiempos. Al regreso de la incapacidad presentar el documento original al área de nómina o jefe directo.

Todo trabajador que acredite la paternidad de un hijo, ya sea por nacimiento o adopción, tendrá derecho a una licencia remunerada de **quince (15) días hábiles**, de conformidad con lo previsto en la Ley 2114 de 2021.

La licencia se reconocerá siempre que el trabajador haya efectuado aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud durante el período de gestación, en los términos exigidos por la norma. Para su trámite, el trabajador deberá presentar a la EMPRESA y a la EPS el **registro civil de nacimiento del hijo o la constancia de adopción dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del niño**.

Esta licencia es independiente y autónoma, y no podrá compensarse ni reemplazarse con otras licencias como la de calamidad doméstica.

PARÁGRAFO 3: DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA: **NESTOR MONTOYA** está en la obligación de conceder a la trabajadora un descanso de una (1) hora, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad. (Art 238 C.S.T.).

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

ARTICULO 29. Formas y libertad de estipulación

1. **NESTOR MONTOYA** y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbítrales.

2. 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 **NESTOR MONTOYA** 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.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 30. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTICULO 31. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

PERIODOS DE PAGO: QUINCENAL. El lugar de pago del personal administrativo es la oficina central. Para el personal de obras el pago será en el lugar de trabajo.
ARTICULO 32. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, así:
1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.).

CAPITULO VIII

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

ARTICULO 33. Es obligación de **NESTOR MONTOYA** velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Seguridad y Salud del Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 34. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS donde estén afiliados, a través de la IPS. A la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo de **NESTOR MONTOYA,** sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 35. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.
Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 36. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan **NESTOR MONTOYA** en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 37. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene **NESTOR MONTOYA** para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

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 Seguridad y Salud del Trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 38. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. Y la A.R.L.

ARTICULO 39. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 40. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos Laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades Laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades Laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.
Todo accidente de trabajo o enfermedad Laboral que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por **NESTOR MONTOYA** a la entidad administradora de riesgos Laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTICULO 41. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD: En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto **NESTOR MONTOYA** como los trabajadores se someterán a las normas del reglamento especial de higiene y seguridad industrial de acuerdo con lo establecido en los artículos 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del trabajo.
De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994; Ley 776 de 2002 y Ley 1562 de 2012, legislación vigente sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales, pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado. También se sujetará a las Leyes 776 de 2002 y 1562 de 2012.

CAPITULO IX
PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 42. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

a) Respeto y subordinación a los superiores.

b) Respeto a sus compañeros de trabajo.

c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.

d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de **NESTOR MONTOYA**

e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de **NESTOR MONTOYA** en general.

h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

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

CAPITULO X
ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 43. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en **NESTOR MONTOYA,** es el siguiente:

- Gerente
- Auxiliar administrativo
- Operarios

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarías a los trabajadores **NESTOR MONTOYA**

- Gerente
- Auxiliar Administrativo

Quienes los oirán y resolverán en justicia y equidad.

CAPITULO XI
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 44. PROHIBICIONES. Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen en el empleo de la cerusa, el sulfato de plomo o cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres, sin distinción de edad, no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

DEL MENOR TRABAJADOR

ARTICULO 45. **NESTOR MONTOYA** se somete a lo dispuesto por la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006 (Código de la infancia y la adolescencia) y todas las demás normas que lo modifiquen, reformen o adicionen: La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años requieren de la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local.
PARÁGRAFO. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de quince (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.

ARTICULO 46. La duración máxima de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de quince y menores de diecisiete años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las seis de la tarde.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete años, solo podrán trabajar en jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las ocho de la noche.

ARTICULO 47. El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley concede a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años.

ARTICULO 48. 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.

ARTICULO 49. 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 al 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.

PARÁGRAFO: Los trabajadores menores de dieciocho años y mayores de quince 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 Sistemas Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo o que obtengan el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, puedan ser desempeñados sin grave riesgo, para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

ARTICULO 50. En ningún caso la seguridad social y las demás garantías otorgadas a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años, podrán ser disminuidas cuando se trate de trabajadores menores de edad.

ARTICULO 51. Cuando por omisión de **NESTOR MONTOYA,** el trabajador menor de dieciocho (18) años de edad no se encuentre afiliado a la respectiva Empresa de Seguridad Social y el menor sufriere accidente de trabajo, enfermedad laboral, enfermedad general o se encontrase en período de maternidad, tendrá derecho, desde el momento de su vinculación con **NESTOR MONTOYA** a las prestaciones económicas y de salud que consagran los reglamentos en favor de los beneficios y de los derecho-habientes.

ARTICULO 52. En los lugares del territorio nacional donde las Empresas de la seguridad social no hayan extendido sus servicios, los Empleadores están obligados a otorgar las prestaciones consagradas en el Código Sustantivo del trabajo en favor de los menores. Esta obligación dejará de estar a cargo de **NESTOR MONTOYA** cuando las contingencias sean asumidas por las respectivas E.P.S., A.R.L y A.F.P.

ARTICULO 53. Además de las prohibiciones contenidas en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo y de las establecidas en el

presente reglamento no se podrá despedir a trabajadoras menores de edad cuando se encuentren en estado de embarazo o durante la lactancia, sin autorización de los funcionarios encargados de la vigilancia y control del trabajo de menores. El despido que se produjere sin esta autorización no produce efecto alguno.
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.

Igualmente se prohíbe a los empleadores de trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, trasladarlos del lugar de su domicilio, sin el consentimiento de sus padres o guardadores o, en su defecto, del Defensor de Familia, salvo temporalmente y sólo cuando se trate de participar en programas de capacitación.

ARTICULO 54. Las normas laborales sustantivas y de procedimiento que rigen las relaciones laborales para adultos, se aplicarán al trabajo del menor en cuanto no sean contrarias a las señaladas en la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006 (Código de la infancia y la adolescencia).
NESTOR MONTOYA se somete a lo estipulado por la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006 (Código de la infancia y la adolescencia) y todas las demás normas que lo modifiquen, reformen o adicionen.

CAPITULO XII
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA NESTOR MONTOYA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 55. Son obligaciones especiales de
NESTOR MONTOYA:
1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades Laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.

3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.

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

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

6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 26 de este Reglamento.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para

las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

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

Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, **NESTOR MONTOYA** le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.

10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que **NESTOR MONTOYA** comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo de **NESTOR MONTOYA,** este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, 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 vigente en **NESTOR MONTOYA** (artículo 57 del C.S.T.).

ARTICULO 56. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados en el contrato de trabajo y de acuerdo con las funciones propias y anexas del cargo para el cual se contrata.
2. Observar los preceptos establecidos en los reglamentos y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular, en forma verbal o escrita, le impartan **NESTOR MONTOYA** o sus representantes de acuerdo con el orden jerárquico establecido.

3. No comunicar a terceros salvo que medie autorización expresa y escrita, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar un perjuicio a **NESTOR MONTOYA**, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

4. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido confiados y facilitados para la

ejecución de su trabajo y no disponer de ellos, sin la autorización previa de **NESTOR MONTOYA** o sus representantes.

5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, absteniéndose de realizar actos que puedan lesionar la integridad moral o física de las personas o vulnerar su intimidad o ejercer en su contra actos de coacción para obtener favores o provechos indebidos.

6. Comunicar oportunamente a **NESTOR MONTOYA** las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios.

7. Prestar la colaboración posible, en forma oportuna, en casos de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de **NESTOR MONTOYA.**

8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de **NESTOR MONTOYA** o por las autoridades administrativas del ramo y acatar especialmente las disposiciones concernientes a estas materias, previstas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de **NESTOR MONTOYA**

9. Empezar a disfrutar la licencia remunerada de maternidad consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.

10. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidente o de enfermedades laborales, así como cumplir las recomendaciones que formule el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo que opera en **NESTOR MONTOYA.**

11. Utilizar los documentos, la papelería y los medios de identificación de **NESTOR MONTOYA,** únicamente en las actividades propias de su cargo, evitando servirse del nombre de la misma o de los elementos mencionados, para obtener beneficios o provechos indebidos, aun cuando éstos no lleguen a concretarse.

12. Abstenerse de solicitar préstamos o ayudas económicas o de cualquier índole a los terceros que establezcan relaciones con **NESTOR MONTOYA**

13. Abstenerse de aceptar donaciones o dádivas de cualquier clase que pretendan serle dadas por terceros que establezcan relaciones con **NESTOR MONTOYA**

14. Presentar en forma oportuna la relación de gastos realizados en desarrollo de sus funciones, considerando que, en todo caso, las cuentas deben corresponder única y exclusivamente a erogaciones realmente practicadas, las cuales deberá sustentar con los documentos de rigor, absteniéndose por tanto de reportar cuentas ficticias o amañadas.

15. Solicitar y obtener autorización previa, expresa y escrita del inmediato superior jerárquico para retirar de las instalaciones de **NESTOR MONTOYA** equipos, documentos o elementos que pertenezcan a la misma o a terceros que se los hayan confiado o entregado a cualquier título.

16. No prestar servicios, relacionados o no con sus actividades, en forma independiente de las funciones de **NESTOR MONTOYA,** sirviéndose de los equipos, útiles; información y/o elementos suministrados por ésta para obtener con ello un lucro personal.

17. Abstenerse de autorizar u ordenar, sin ser de su competencia, la realización de funciones, el pago de cuentas y la celebración de actos que correspondan a otra dependencia.

18. No atender durante las horas laborales, ni en las instalaciones de **NESTOR MONTOYA** a vendedores, promotores u oferentes de bienes o servicios o acreedores personales, salvo que medie autorización expresa y escrita **NESTOR MONTOYA** o sus representantes para estos efectos.

19. Someterse a los exámenes médicos ordenados por **NESTOR MONTOYA** con la periodicidad y en las condiciones que este prescriba, siempre que con estos no se atenté contra su dignidad o se viole su intimidad. No se exigirá la Prueba del Sida, Abreugrafía Pulmonar y la Prueba de embarazo (Decreto 559 de 1991, Resolución 13824 de 1989 y Convenio 111 de la O.I.T).

Los exámenes médicos ordenados por **NESTOR MONTOYA** serán subsidiados enteramente por este.

20. Someterse a las medidas de control y seguridad dispuestas por **NESTOR MONTOYA ,** para evitar la sustracción de mercancía o de cualquier otro bien que pertenezca a **NESTOR MONTOYA** y/o a sus trabajadores. Las medidas de control se aplicarán sin lesionar la dignidad del trabajador.

21. Asistir a cursos, charlas, conferencias, reuniones, sobre temas relacionados con la calidad, la seguridad industrial, la producción, las ventas, programados por **NESTOR MONTOYA** u ordenados por ésta.

22. Aplicar estrictamente las tarifas establecidas por **NESTOR MONTOYA** para la comercialización de sus productos o la prestación de sus servicios.

23. Dar cumplimiento a las normas operativas técnicas y administrativas impartidas por los respectivos superiores, tanto escritas como verbales, dados a conocer por parte de **NESTOR MONTOYA,** desde el inicio del vínculo laboral. En caso de no haber sido conocidos por parte del trabajador en tal momento, el conocimiento de la presente norma dará el derecho al trabajador para que los solicite de manera inmediata.

24. Denunciar ante **NESTOR MONTOYA** la sustracción de herramientas o cualquier implemento de trabajo, que haga cualquier persona, o el uso de elementos o vehículos para fines distintos de los señalados por **NESTOR MONTOYA**

25. Guardar la más estricta reserva de cuanto vea u oiga dentro del lugar de trabajo y en forma muy especial en lo que se refiere a medidas disciplinarias para con los demás compañeros.

26. Presentarse al sitio de trabajo en forma oportuna, con su uniforme completo y dotación si para el desempeño de su trabajo le ha sido asignado.

27. Cumplir diariamente con la jornada de trabajo completa, desde la hora de ingreso hasta la hora de salida, salvo los casos de permisos regulados en este reglamento y concedido por **NESTOR MONTOYA** según el procedimiento indicado.

28. Utilizar los uniformes si para el desempeño de su trabajo le ha sido suministrado por **NESTOR MONTOYA** y especialmente aquellos que se destinen a cumplir con las debidas condiciones de higiene.

29. Utilizar todas las prendas y utensilios que le suministre **NESTOR MONTOYA** para cumplir con las condiciones de seguridad propicias de su trabajo.

30. Abstenerse de ingerir licor en el lugar de trabajo.

31. Usar en forma adecuada, limpia e higiénica los servicios sanitarios.

32. Mantener en orden y limpios los baños y/o vestier.

33. Guardar la absoluta reserva, custodia y confidencialidad sobre la información y documentación que conozca o llegare a conocer perteneciente o referente al empresa y/o a sus clientes, en especial la que llegare a conocer en relación con las funciones y actividades encomendadas, obligándose además a no revelar, compartir, difundir, divulgar, publicar, distribuir, comentar, analizar, evaluar, copiar o realizar un uso diferente del previsto en el contrato de trabajo y frente a las personas que exclusivamente le sea autorizado; tampoco podrá utilizar dicha información para el ejercicio de sus actividades personales, ni la duplicará o compartirá con terceras personas, salvo autorización previa y escrita por parte de **NESTOR MONTOYA** . En este orden de ideas, el trabajador se compromete a aplicar todas las medidas de seguridad necesarias para evitar la divulgación, fuga o uso no autorizado de la información recibida, y acepta que protegerá la información que llegare a conocer con el máximo grado de cuidado y diligencia, so pena de incurrir en una justa causa de terminación del contrato de trabajo; sin que dicha sanción impida a **NESTOR MONTOYA** la posibilidad de emprender en contra del trabajador las acciones legales ya sea desde el punto de vista laboral, civil, comercial y/o penal, buscando entre otras el resarcimiento de los perjuicios causados.

Para efectos del cumplimiento de esta obligación especial, se entenderá por información confidencial, toda la información técnica, comercial, estadística, financiera, referente a conocimientos, investigaciones, métodos, diseños, arquitecturas, estrategias y procesos relacionados con las operaciones de negocios, contratos, acuerdos, convenios y alianzas presentes y futuras que **NESTOR MONTOYA.** Suscriba o llegare a suscribir con terceros o con sus clientes, y en general cualquier información relacionada con el *know how* y *good will* o con el objeto y la actividad de **NESTOR MONTOYA**. Así mismo tiene el carácter de confidencial, la información que gire en torno a desarrollos de obras literarias, artísticas y científicas, bases de datos, software, signos distintivos, nuevas creaciones y/o modelos de utilidad, entre otros, en los cuales el trabajador llegare a tener participación o simple tuviere conocimiento.

34. **RELACIONES SENTIMENTALES ENTRE TRABAJADORES.**

NESTOR MONTOYA reconoce el derecho de sus trabajadores a la vida privada. Sin embargo, con el fin de prevenir conflictos laborales, de subordinación, disciplinarios o de convivencia en los cultivos, se establece que los trabajadores que inicien una relación sentimental entre sí deberán notificarlo a la empresa.

NESTOR MONTOYA podrá, cuando lo estime necesario para preservar la armonía y la objetividad en el ambiente de trabajo, reubicar a uno de los trabajadores en otra sede o área, procurando que ello no implique perjuicio en sus condiciones laborales.

El incumplimiento de esta obligación de notificación constituirá falta leve o grave según las consecuencias que se deriven, y podrá dar lugar a la aplicación de sanciones conforme al procedimiento disciplinario previsto en este reglamento.

CAPITULO XIII
PROHIBICIONES PARA NESTOR MONTOYA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 57. Se prohíbe a **NESTOR MONTOYA:**

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

a). Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

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

c). El Banco Popular de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1.952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.

d). En cuanto a las cesantías la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca **NESTOR MONTOYA.**

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente **NESTOR MONTOYA.** Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada **NESTOR MONTOYA.** Así mismo cuando se compruebe que **NESTOR MONTOYA** en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

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

12. Despedir a la trabajadora por motivo de embarazo o lactancia. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 58. Sé prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de **NESTOR MONTOYA.**

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de **NESTOR MONTOYA,** excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

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 se participe o no en ellas.

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

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

8. Usar los útiles o herramientas suministradas por **NESTOR MONTOYA** en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).

9. Poseer negocios particulares que se relacionen con los servicios que vende u ofrece **NESTOR MONTOYA** convirtiéndose en competidor de la misma.

10. Hacer mal uso de los servicios sanitarios y elementos de aseo de los cuales se dispone.

11. En caso de que ocupe una vivienda proporcionada por **NESTOR MONTOYA,** no podrá permitir que en ella habiten personas distintas a las autorizadas por **NESTOR MONTOYA.**

12. Utilizar las cuentas de E-mail o de la navegación de internet dispuestas por **NESTOR MONTOYA** con fines distintos a la labor para la cual fue contratado el trabajador, y en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de información prevista para el cumplimiento de sus funciones.

PARÁGRAFO. La violación por parte el trabajador de las prohibiciones especiales enunciadas se considera FALTA GRAVE, que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de **NESTOR MONTOYA.**

CAPITULO XIV
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARÍAS

ARTICULO 59. SANCIONES DISCIPLINARIAS: **NESTOR MONTOYA** no podrá imponer a sus trabajadores sanciones disciplinarias distintas a las enumeradas en el cuadro de faltas y sanciones que se incluye a continuación, en pactos, convenciones colectivas de trabajo, fallos arbitrales o en los contratos individuales de trabajo.

ARTICULO 60. FACULTADES: La facultad para adelantar el procedimiento de comprobación de faltas y para la aplicación de sanciones está reservada al Gerente o Auxiliar Administrativo.
PARÁGRAFO. Cuando el trabajador cometa una falta, **NESTOR MONTOYA** podrá aplicarle una sanción de acuerdo con la gravedad y la ocasión de la misma y lo previsto en el cuadro de Faltas y Sanciones.

SANCIONES DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTO PARA SU IMPOSICIÓN

ARTÍCULO 61. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS:

De conformidad con el Fallo C-934 del 9 de septiembre de 2004, de la Corte Constitucional, a los trabajadores se les dio participación del Capítulo relacionado con la Escala de Faltas y Sanciones.
Se establecen las siguientes faltas y correspondientes sanciones disciplinarias.

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
1. Retardo injustificado a la hora de entrada al trabajo.	Llamada de atención escrita	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días.
2. Faltas de trabajo total, parcial o de 1 día injustificadas.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo (Artículo. 63 literal A)
3. No seguir con la programación y orden estipulado de los procesos por **NESTOR MONTOYA**	Llamada de atención escrita	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días.)
4. Salir de las dependencias de **NESTOR**	Llamada de atención escrita	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días.

MONTOYA, durante horas de trabajo, sin previa autorización.			
5. Abandonar el puesto de trabajo sin que haya sido reemplazado por el compañero y sin dar aviso oportuno al jefe inmediato o durante la jornada de trabajo	Llamada de atención escrita	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días.
6. Practicar juegos de manos dentro de las dependencias de **NESTOR MONTOYA**, o en el desempeño de las funciones	Llamada de atención escrita	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días.
7. No atender oportuna, cortes y eficientemente al usuario, tratarlo mal o en forma descuidada.	Llamada de atención escrita	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días.
8. La no utilización correcta de los implementos de seguridad industrial proporcionados por **NESTOR MONTOYA.**	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo (Artículo. 63 literal A)
9. Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior siempre que éstas no lesionen su dignidad.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo (Artículo. 63 literal A)
10. Fumar dentro de las instalaciones de **NESTOR MONTOYA**, vehículos, instalaciones de clientes y otros lugares que tengan relación directa con **NESTOR MONTOYA**.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo (Artículo. 63 literal A)
11. Hacer trabajos distintos a su oficio dentro de **NESTOR MONTOYA** sin la debida autorización.	Llamada de atención escrita	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días

12. Guardar las herramientas o materiales de trabajo en lugares distintos a los determinados para el efecto	Llamada de atención escrita	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días
13. Presentar faltantes o sobrantes en aquellos casos en que el trabajador tenga a su cargo el manejo de inventario, productos, dinero o valores de **NESTOR MONTOYA**.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del Contrato de trabajo (Artículo. 63 literal A)
14. Omitir o consignar datos inexactos en los informes, cuadros, relaciones, balances, asientos que se presenten o requieran los superiores a fin de obtener decisiones o aprobaciones que se hagan en consideración a dicha inexactitud	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del Contrato de trabajo (Artículo. 63 literal A)	
15. Usar o conservar herramientas o equipos que no le hayan sido asignadas.	Llamada de atención escrita	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días
16. Contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo por no cumplir con normas de Seguridad Industrial.	Llamada de atención escrita	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días
17. Presentarse a trabajar en estado de alicoramiento o algún tipo de efecto alucinógeno. Para ello **NESTOR MONTOYA** lo sustentará por medio de testigos.	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del Contrato de trabajo (Artículo. 63 literal A)	
18. Perder el tiempo, ocuparse de cosas distintas,	Llamada de atención escrita	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días

interrumpir el trabajo a otros.			
19. Hacer mal uso, destruir o dañar los objetos de **NESTOR MONTOYA**, implementos de seguridad o de sus compañeros.	Llamada de atención escrita	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días
20. Reincidir en errores en la elaboración de facturas, recibos o pagos, hasta por la tercera vez en un periodo máximo de seis meses, aun en el caso de no haber causado perjuicio económico a **NESTOR MONTOYA**.	Llamada de atención escrita	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días
21. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas, rumores o chismes sobre **NESTOR MONTOYA**, sus trabajadores, sus productos o servicios.	Llamada de atención escrita	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días
22. Violar las normas de higiene y seguridad industrial.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del Contrato de trabajo (Artículo. 63 literal A)
23. No portar los elementos de protección personal como: botas punteras, tapones auditivos, guantes, etc.	Llamada de atención escrita.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días
24. Portar aretes, pulseras, cadenas, anillos, celulares o realizar uso de estos en el puesto y horario de trabajo salv0 autorización de jefe directo.	Llamada de atención escrita.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días
25. Dejar máquinas y equipos encendidos al terminar la jornada de trabajo.	Llamada de atención escrita.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días

26. Negarse a trabajar de acuerdo con los métodos y sistemas implantados por **NESTOR MONTOYA** o no atender u observar estrictamente las órdenes o instrucciones impartidas por **NESTOR MONTOYA** en memorandos, circulares o medios análogos.	Llamada de atención escrita.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días
27. Incurrir en errores debido a descuidos que ocasionen daños o afecten la seguridad material del equipo, pero que incurran en gastos o perjuicios a **NESTOR MONTOYA**.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del Contrato de trabajo (Artículo. 63 literal A)

28. Faltar al respeto a su superior o compañeros de trabajo, física o verbalmente.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del Contrato de trabajo (Artículo. 63 literal A)
29. Dormirse en horas de trabajo.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del Contrato de trabajo (Artículo. 63 literal A)
30. Ocultar faltas cometidas contra **NESTOR MONTOYA** por algún trabajador.	Llamada de atención escrita	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días
31. No informar oportunamente sobre posibles errores en la liquidación de algún pago.	Llamada de atención escrita	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días
32. Descuadrarse en la caja.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del Contrato de trabajo (Artículo. 63 literal A)
33. Manejar los descuentos especiales sin previa autorización.	Llamada de atención escrita	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días

34. Pedir mercancía y/o insumos a un proveedor sin previa autorización escrita.	Llamada de atención escrita	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días
35. No usar el uniforme en forma indicada, ordenada y limpia.	Llamada de atención escrita	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días
36. No utilizar el teléfono de acuerdo a la labor desempeñada.	Llamada de atención escrita	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días
37. No reportar inmediatamente las incapacidades de acuerdo al procedimiento y plazo establecidos en el reglamento interno de trabajo.	Llamada de atención escrita	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días
38. Pronunciar expresiones vulgares o deshonestas en el lugar de trabajo e irrespetar en cualquier forma a sus superiores, compañeros de trabajo o clientes y/o usuarios de **NESTOR MONTOYA**	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo (Artículo. 63 literal A)
39. Permanecer en las instalaciones de **NESTOR MONTOYA** después de haber terminado la jornada laboral, salvo que **NESTOR MONTOYA** lo solicite.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo (Artículo. 63 literal A)
40. Reingresar nuevamente a **NESTOR MONTOYA** después de haber terminado la jornada laboral.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo (Artículo. 63 literal A)
41. No presentar las incapacidades para trabajar así sea de un (1) día dentro de la misma quincena respectiva (1 – 15	Llamada de atención escrita.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días.

y del 16 al 30) de ocurridas estas. Las incapacidades deben ser emitidas por el Sistema General de Seguridad Social para ser admitidas.			
42. Utilizar la red de internet dispuesta para **NESTOR MONTOYA** tanto en lo relativo a la red como al envió o recepción de mensajes para fines distintos a los propios del desempeño en su cargo o darle cualquier uso inmoral.	Llamada de atención escrita.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días.
43. Ingresar CD u otros dispositivos para compartir o gravar información.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo (Artículo. 63 literal A)
44. Suministrar a extraños, sin autorización expresa de las directivas de **NESTOR MONTOYA**, datos relacionados con la organización interna de la misma o respecto de sus sistemas, servicios o procedimientos.			(Artículo. 63 literal A)
45. Violar el compromiso de exclusividad de servicios que se hubieren pactado en el contrato individual de trabajo, prestando servicios profesionales a terceros o a clientes de **NESTOR MONTOYA** o desviar la clientela de **NESTOR MONTOYA** hacia competidores de esta.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo (Artículo. 63 literal A)

46. No utilizar el teléfono celular de acuerdo a la labor desempeñada.	Llamada de atención escrita	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días
47. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo.	Llamada de atención escrita	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días
48. El incumplimiento a los memorandos, circulares y directrices de carácter informativo.	Llamada de atención escrita	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días
49. Utilización de los recaudos de cartera para sufragar cualquier tipo de gasto.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 5 días.	Suspensión hasta por 7 días.
50. Incitar al personal de empleados para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 5 días.	Suspensión hasta por 7 días.
51. Realizar cualquier clase o tipo de reuniones en las instalaciones de **NESTOR MONTOYA** sin la debida autorización, así sea en horas diferentes de trabajo.	Llamada de atención escrita.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días.
52. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las maquinas, edificios o salas de trabajo.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 5 días.	Suspensión hasta por 7 días.
53. Utilizar información confidencial o que no esté autorizada por **NESTOR MONTOYA**, en	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo (Artículo. 63 literal A)

beneficio propio o de terceros.			
54. No dar aviso oportuno a **NESTOR MONTOYA** en los casos de faltas al trabajo.	Llamada de atención escrita	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días.
55. Mantener en su poder cualquier clase de sustancia prohibida por la ley o el consumo de la misma al interior del trabajo.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo (Artículo. 63 literal A)
56. Trabajar sin la debida presentación personal, dada la actividad que le corresponde desarrollar en **NESTOR MONTOYA**	Llamada de atención escrita.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días.
57. Presentar o proponer para liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compraventa u otros documentos semejantes ficticios o que adolezcan de veracidad.	Llamada de atención escrita.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días.
58. Dar a conocer a personas no autorizadas para el efecto por **NESTOR MONTOYA**, la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo de esta.	Llamada de atención escrita.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días.
59. Dar mala atención a los usuarios: Ser descortés, grosero, déspota, vulgar o faltar a la confianza y/o negarse deliberadamente a un servicio.	Llamada de atención escrita.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días.
60. Utilizar cualquier clase de juegos en los computadores destinados para el cumplimiento de las funciones.	Llamada de atención escrita.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días.

61. Tener tratos que faltan al respeto y al protocolo que debe primar con los clientes y entre los compañeros de trabajo.	Llamada de atención escrita.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días.
62. Generar corrillos y/o bullicio dentro de las instalaciones de **NESTOR MONTOYA**.	Llamada de atención escrita.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días.
63. Incumplir las políticas definidas por **NESTOR MONTOYA** en el manual de políticas y procedimientos de la compañía.	Llamada de atención escrita.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días.
64. Incumplir con el perfil de cargos y funciones.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo (Artículo. 63 literal A)
65. No dar respuesta en la fecha estipulada para ellos a los reportes, informes o requerimientos de cualquier índole solicitados por un superior.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo (Artículo. 63 literal A)
66. Utilizar más tiempo del establecido para Desayunar, Almorzar y tomar el algo o la merienda.	Llamada de atención escrita.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días.
Presentarse al sitio de trabajo bajo efectos de sustancias alucinógenas o embriagantes.	Llamada de atención escrita.		Suspensión hasta por 7 días.

PARÁGRAFO 1: El trabajador sancionado perderá los días suspendidos más el día dominical.

PARÁGRAFO 2: CADUCIDAD DE LAS FALTAS: Si transcurrido dos (2) años después de haber incurrido el trabajador en una falta, no se hubiere vuelto a presentar reincidencia en esa misma falta, se entenderá caducado o perdonada y no se volverá a tener en cuenta para el cálculo de las faltas previstas en el presente artículo.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARÍAS.

ARTICULO 62. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias en la empresa **NESTOR MONTOYA**, se garantizará el **derecho al debido proceso**, bajo los principios de dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho de defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y el principio de non bis in ídem.
El procedimiento mínimo será el siguiente:

1. **Comunicación formal de apertura** del proceso dirigida al trabajador o trabajadora.
2. **Indicación clara y escrita de los hechos, conductas u omisiones** que motivan el proceso disciplinario.
3. **Traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas** que fundamentan la presunta falta.
4. **Otorgamiento de un término no inferior a cinco (5) días hábiles** para que el trabajador o trabajadora pueda:
    - Manifestarse frente a los hechos.
    - Controvertir las pruebas.
    - Allegar las que considere necesarias para su defensa.
    - En caso de rendir descargos de manera verbal, se levantará **acta escrita** en la que conste su versión.
5. **Pronunciamiento definitivo y motivado**, identificando de manera específica la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión adoptada.
6. **Imposición de la sanción**, en caso de ser procedente, la cual deberá ser **proporcional** a la falta cometida.
7. **Garantía de impugnación de la decisión**, mediante recurso de reposición y/o apelación, según corresponda, en los términos previstos en el Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo primero: Este procedimiento deberá desarrollarse dentro de un término **razonable**, atendiendo al principio de inmediatez, salvo que exista un término diferente en convención colectiva, laudo arbitral o reglamento interno.

Parágrafo segundo: Si el trabajador está **afiliado a una organización sindical**, tendrá derecho a ser acompañado hasta por dos (2) representantes sindicales trabajadores de la empresa, quienes velarán por el respeto a las garantías del debido proceso y lo harán constar al cierre del procedimiento.

Parágrafo tercero: El trabajador con **discapacidad** deberá contar con los ajustes razonables y medidas necesarias que garanticen la comunicación y comprensión recíproca durante el procedimiento.

Parágrafo cuarto: El empleador deberá mantener este Reglamento actualizado conforme a los parámetros de la ley, dentro de los doce (12) meses siguientes a su entrada en vigencia.

Parágrafo quinto: El procedimiento podrá realizarse utilizando **tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)**, siempre que el trabajador cuente con estas herramientas disponibles.

Parágrafo sexto: Aun tratándose de faltas leves cuya consecuencia sea únicamente una amonestación verbal o escrita, la imposición de

la medida deberá respetar el **debido proceso mínimo**, garantizando al trabajador(a) la comunicación previa de los hechos, la posibilidad de presentar justificaciones o descargos y la decisión motivada en un término razonable. En estos casos, el trámite podrá adelantarse de manera simplificada, sin perjuicio de los principios de dignidad, proporcionalidad y derecho de defensa que rigen todo procedimiento disciplinario.

ARTICULO 63. IMPUGNACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS: Todo trabajador sancionado disciplinariamente tendrá derecho a **impugnar la decisión** mediante recurso de reposición, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su notificación, ante el mismo funcionario que la impuso.
En caso de no ser revocada la sanción, el trabajador podrá interponer recurso de apelación, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, ante el superior jerárquico del funcionario que impuso la sanción.

El superior deberá resolver la apelación de manera motivada en un término no mayor a cinco (5) días hábiles, respetando los principios del debido proceso y sin que pueda agravarse la sanción inicialmente impuesta.

CAPITULO XV
TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

ARTICULO 64. JUSTAS CAUSAS: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las establecidas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 tanto por parte de **NESTOR MONTOYA** como por parte del trabajador y las que se establezcan en otras leyes o decretos, en los contratos individuales de trabajo, pactos, reglamentos, convenciones colectivas de trabajo o fallos arbítrales.

POR PARTE DE NESTOR MONTOYA.

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener provecho indebido.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra **NESTOR MONTOYA,** los miembros de su familia, el personal directo o los compañeros de trabajo.

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra de **NESTOR MONTOYA**, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, vigilantes o celadores.

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo en el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58o. y 60o. del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbítrales, contratos individuales o reglamentos.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días a menos que posteriormente sea absuelto.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de **NESTOR MONTOYA**.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de **NESTOR MONTOYA.** Para dar aplicación a esta causal, de acuerdo al artículo 2 del Decreto 1373 de 1966, **NESTOR MONTOYA** requerirá previamente al trabajador dos veces cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro aviso un lapso no inferior de 8 días. Si hechos los anteriores requerimientos **NESTOR MONTOYA** considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a este un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

Si **NESTOR MONTOYA** no quedare conforme con las justificaciones del trabajador así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico de **NESTOR MONTOYA,** o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de **NESTOR MONTOYA**.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días.
El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime a **NESTOR MONTOYA** de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, **NESTOR MONTOYA.** Deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

En armonía con el literal A, numeral 6 del presente artículo, se consideran como graves y justas causas de terminación del contrato de trabajo, además de las previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

a. La violación por parte de los trabajadores de las obligaciones y prohibiciones establecidas en el presente Reglamento, por calificarse expresamente como Falta Grave y que no tengan sanción disciplinaria en primera instancia, o que teniéndola ya se hubieren agotado las sanciones respectivas.

b. Retirar del sitio de trabajo objetos que sean de propiedad de los trabajadores sin autorización.

c. Sustraer de las instalaciones de **NESTOR MONTOYA**, los útiles de trabajo, herramientas, equipos, materiales, mercancías o cualquier otro bien de propiedad de la misma, sin permiso de la Gerencia.

d. Violar las normas de higiene y seguridad industrial.

e. La violación del compromiso de exclusividad de servicios que se hubiere pactado en el contrato individual de trabajo o en documento anexo al mismo, prestando directa o indirectamente servicios laborales a otros empleadores, y/o trabajando por cuenta propia en el mismo en el mismo oficio, durante la vigencia del contrato de trabajo, y/o suministrando por cuenta propia servicios profesionales, técnicos o tecnológicos a terceros o a clientes de **NESTOR MONTOYA.**

f. Desviar la clientela de **NESTOR MONTOYA** hacia competidores de ésta.

g. Suministrar a terceros, sin autorización expresa del Gerente, datos confidenciales o información reservada o privilegiada relacionada con la organización interna de **NESTOR MONTOYA ,** sus sistemas, servicios; procedimientos o sus clientes.

h. Irrespetar, atemorizar, coaccionar; intimidar; o faltar al respeto a sus superiores, compañeros de trabajo, o clientes de **NESTOR MONTOYA.**

i. Retener; desviar y/o dar un uso indebido a los dineros recibidos por concepto de cuotas, cobranzas u otros servicios de **NESTOR MONTOYA.**

j. Recibir dinero por una venta sin proceder a expedir a favor del cliente la factura correspondiente y/o no reportar la venta en caja y/o entregar mercancía sin expedir la respectiva factura.

k. Hacer afirmaciones falsas o malintencionadas sobre **NESTOR MONTOYA,** sus trabajadores, sus productos o servicios.

l. Otorgar créditos sin previo proceso de aprobación de la Gerencia.

m. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de **NESTOR MONTOYA** por dos (2) días consecutivos.

n. Dar a conocer a personas no autorizadas por **NESTOR MONTOYA** la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo de ésta.

o. Dejar máquinas, equipos encendidos, llaves de gas y/o grifos de agua abiertos después de terminada la jornada de trabajo, siempre y cuando con tal omisión se causen daños o perjuicios a las instalaciones de **NESTOR MONTOYA,** y/o a las personas y/o a los bienes que se encuentren al interior de la misma.

p. Incurrir en errores, debido a descuidos u omisiones en el ejercicio de sus funciones que ocasionen daños o perjuicios para **NESTOR MONTOYA.**

q. Hacer uso de los recursos de caja menor, sin debida autorización.

r. Cualquier acto de negligencia, omisión, descuido y/o manejo irregular en relación con dineros, títulos valores, documentos de garantía, escrituras, pólizas, cajas, equipos y demás elementos de trabajo que el empleado reciba, tenga en su poder o le corresponda manejar o vigilar por razón de su oficio. Igualmente, el aprovechamiento indebido en su propio favor o en el de terceros de

tales bienes, o la falta oportuna de cuentas que el empleado deba rendir sobre los mismos.

s. Comentar aún en forma indirecta, asuntos confidenciales puestos bajo su responsabilidad o conocidos en virtud de su trabajo.

t. Presentar a **NESTOR MONTOYA,** para su pago, relaciones o planillas de trabajo suplementario, dominicales o festivas, o recargos por trabajo nocturno que no correspondan a la realidad y/o relacionar gastos no autorizados, en beneficio propio o de terceros.

u. Solicitar o aceptar dádivas o ventajas de los clientes o de los empleados bajo su mando, con el fin de dar trato preferencial o especial a los mismos, o a los asuntos cuyo trámite o decisión le corresponda.

v. Permitir el acceso de personal no autorizado o de terceros a las existencias de formas continuas de cheques, en general a documentos, papelería y formatos de cualquier naturaleza de uso exclusivo de **NESTOR MONTOYA,** así como prestarlos, regalarlos, fotocopiarlos aún por vía de simple información.

w. Errores en la elaboración o archivo de documentos y títulos, aún por la primera vez, cuando a juicio de **NESTOR MONTOYA** se haya causado perjuicio económico grave o retiro de clientes.

x. Retirar de las instalaciones de **NESTOR MONTOYA** sin autorización expresa del Gerente, archivos o información escrita o soportada en medios tales como CD, DVD, USB, discos duros, o cualquier otro medio de almacenamiento que exista o llegare a existir en un futuro, o por correo electrónico o servidores en la web.

y. Instalar en los computadores de **NESTOR MONTOYA,** cualquier software que no cuente con la debida licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley.

z. Las conductas descritas en el cuadro de faltas y sanciones, cuando una vez realizadas ya se hubieren agotado las sanciones respectivas.

aa. Presentar documentos falsos o inexactos al momento de vincularse a **NESTOR MONTOYA** o en cualquier otro tramite.

bb. Atemorizar, coaccionar o intimidar a sus superiores, compañeros de trabajo, o clientes y/o usuarios de los servicios de **NESTOR MONTOYA.**

cc. Presentar faltantes en las cuentas de los vendedores y demás trabajadores de confianza y manejo, sin justificación aceptable.

dd. El trato descomedido para la clientela de **NESTOR MONTOYA** por parte del personal de ventas, vendedores, representantes y demás funcionarios de ventas, de servicio al cliente.

ee. La negativa del personal de ventas y vendedores a una presentación personal correcta.

ff. El incumplimiento por parte del personal de ventas, de servicio al cliente, de las normas adoptadas por **NESTOR MONTOYA.**

gg. Desacatar los programas complementarios del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, establecidos por **NESTOR MONTOYA** o la A.R.L.

hh. Incurrir en la entrega de productos de mala calidad por errores u omisiones imputables al operario.

ii. Permitir que durante la prestación de servicio se violen órdenes o normas reglamentarias o tolerar infracciones y no informarlas oportunamente al Residente.

jj. Negarse a la revisión de ingreso y salida de las instalaciones de **NESTOR MONTOYA.**

kk. Dejar máquinas, motores o equipos eléctricos de oficina en movimiento después de terminar la jornada de trabajo o durante esta sin ser necesario.

ll. Negarse a compensar con trabajo el tiempo que haya disfrutado de permisos o licencias personales, cuando **NESTOR MONTOYA** requiera que la compensación sea en tiempo igual de trabajo efectivo.

mm. Al personal de vigilancia le es prohibido cualquier tipo de distracción que pueda implicar perjuicios para **NESTOR MONTOYA** o sus trabajadores.

nn. Exhibir o entregar documentos o facturas, libros, herramientas, equipos, etc. de **NESTOR MONTOYA** sin autorización.

oo. No ser cuidadoso en el manejo del equipo, material y demás enseres de **NESTOR MONTOYA** o no dar aviso al jefe inmediato en caso de cualquier daño, pérdida o se presenten fallas técnicas en algún objeto relacionado directamente con su labor.

pp. La sustracción de artículos de servicio, dinero u otros objetos de **NESTOR MONTOYA** o de los compañeros.

Parágrafo. En todo caso, la aplicación de las justas causas de terminación unilateral del contrato deberá realizarse con estricto respeto al **debido proceso disciplinario** previsto en el artículo anterior de este Reglamento, garantizando al trabajador la comunicación previa de los hechos, el traslado de pruebas, la oportunidad de presentar descargos, la motivación escrita de la decisión y la posibilidad de impugnación, conforme a lo establecido en el artículo 115 del C.S.T.

POR PARTE DEL TRABAJADOR:

1. El haber sufrido engaño por parte de **NESTOR MONTOYA** respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por **NESTOR MONTOYA** contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes de **NESTOR MONTOYA** con el consentimiento o la tolerancia de este.

3. Cualquier acto de **NESTOR MONTOYA** o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que ponga en peligro su seguridad o su salud, y que **NESTOR MONTOYA** no modifique.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por **NESTOR MONTOYA** al trabajador en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas, por parte de **NESTOR MONTOYA,** de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia de **NESTOR MONTOYA,** sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrato.

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al Empleador, de acuerdo con los artículos 57o. y 59o. del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbítrales, contratos individuales o reglamentos.

PARÁGRAFO: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta terminación; posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPITULO XVI
RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 65. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en **NESTOR MONTOYA** el cargo de: Gerente y Subgerente.

ARTICULO 66. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

CAPITULO XVII
ACOSO LABORAL

MEDIDAS PARA PREVENIRLO, CORREGIRLO Y SANCIONARLO

ARTICULO 67. Entiéndase incorporada al R.I.T. de **NESTOR MONTOYA** toda la normatividad dispuesta en la ley 1010 de 2006 y demás normas que la adicionen, modifiquen o reglamenten, en consecuencia toda conducta repetida e intencional tendiente a generar cualquier tipo de acoso laboral en los términos de la ley, será investigada y sancionada de conformidad con las normas vigentes sobre la materia.

ARTÍCULO 68. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la ley 1010 del 23 de enero de 2006, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, 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 desempeñe como empleado o 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 empleado o 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 o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

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.

PARÁGRAFO: Las anteriores conductas se atenuaran o agravarán de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, en sus artículos 3 y 4 respectivamente.

ARTÍCULO 69. SUJETOS ACTIVOS O AUTORES DEL ACOSO LABORAL.
La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando.

La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

ARTÍCULO 70. SUJETOS PASIVOS O VÍCTIMAS DEL ACOSO LABORAL.

Los trabajadores o empleados.
Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

ARTÍCULO 71. SUJETOS PARTÍCIPES DEL ACOSO LABORAL.

La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.

La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de trabajo en los términos de la presente ley.

ARTÍCULO 72. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.

Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.

2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;

3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.

4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.

6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.

7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.

8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.

9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de **NESTOR MONTOYA**.

10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de **NESTOR MONTOYA**, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.

11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.

13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PARÁGRAFO 1. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el presente
Reglamento.

PARÁGRAFO 2. Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

PARÁGRAFO 3. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 73. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.

2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial.

3. 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.

4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con **NESTOR MONTOYA,** cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de **NESTOR MONTOYA.**

5. 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.

6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

7. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.

8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

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 74. FINALIDAD DE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por **NESTOR MONTOYA,** constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en **NESTOR MONTOYA** y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 75. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, **NESTOR MONTOYA** ha previsto a través de los Coordinadores, se hagan efectivos los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

2. Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingresa a la
Empresa los mecanismos de prevención y solución de conductas que constituyen acoso laboral.

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

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

b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.

c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en **NESTOR MONTOYA,** que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2, artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, y disponer las medidas que estimaré pertinente.

5. Desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de **NESTOR MONTOYA** y respaldar la dignidad e integridad de los mismos.

6. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere **NESTOR MONTOYA** para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 76. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. De conformidad con la Resolución 00000652 y 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo, **NESTOR MONTOYA** tendrá un Comité de Convivencia Laboral, integrado por dos (2) miembros, un (1) representante de **NESTOR MONTOYA** y uno (1) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

NESTOR MONTOYA designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección. El período de los miembros del Comité de

Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ARTÍCULO 77. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

1. Elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente y secretaria (o), quienes tendrán las funciones señaladas en los artículos 7 y 8 respectivamente de la Resolución 00000652 del 30 de abril de 2012 del Ministerio del Trabajo.

2. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

3. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de **NESTOR MONTOYA.**

4. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

5. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar a la alta dirección de **NESTOR MONTOYA,** cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo de la Dirección Territorial donde ocurrieron los hechos o demandar ante el juez competente. Igualmente, si el Comité considera necesario adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los Coordinadores o quien haga sus veces, para que adelante el procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento.

8. Presentar a la alta dirección de **NESTOR MONTOYA** las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia al área Administrativa de la empresa o quien haga sus veces, y a salud ocupacional de **NESTOR MONTOYA.**

10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de **NESTOR MONTOYA.**

11. Reunirse ordinariamente cada tres meses, se sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención.

ARTÍCULO 78. PROCEDIMIENTO INTERNO DEL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL PARA PREVENIR Y CORREGIR LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL.

Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se busca desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para el mismo, así:

El Comité de Convivencia Laboral, recibirá y dará trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
Características del Procedimiento:

1. Interno: Se realiza al interior de **NESTOR MONTOYA,** para tratar de lograr el acercamiento de las partes involucradas en la presunta conducta de acoso laboral.

2. Confidencial: Será de carácter reservado la información, pruebas, sujetos activos y pasivos involucrados y en general todo el manejo que se le dé a la investigación de las conductas, que puedan constituir acoso laboral.

3. Debido proceso: Durante la investigación, la(s) persona(s) involucradas tendrá(n) todas las garantías de derecho a la defensa y contradicción.

4. Conciliatorio: Se busca la solución de las controversias creadas con las presuntas conductas de acoso laboral que se investiga, para que las partes inmersas en el conflicto se acerquen de manera voluntaria, utilizando la intervención de unos terceros con autoridad, para lograr un acuerdo directo.

5. Efectivo: Busca corregir y controlar hacia el futuro las conductas de acoso laboral, que dieron lugar al procedimiento interno.

6. Competencia: El Comité de Convivencia Laboral, en la sede principal de **NESTOR MONTOYA** y en cualquiera de las sucursales o agencias, será quien adelante la investigación correspondiente de las conductas que puedan llegar a tipificar acoso laboral.
Inicio del Procedimiento: El Comité de Convivencia Laboral realizará una averiguación inicial de lo sucedido, evaluará las posibles situaciones de acoso laboral y procederá a citar a las partes involucradas para que en el día, hora y lugar señalados en la comunicación, de manera individual se presenten en Audiencia con el fin exponer los hechos que dieron lugar a la queja.

La asistencia a dicha Audiencia será de carácter obligatorio para las partes, salvo motivos de caso fortuito o fuerza mayor que la impidan, en cuyo caso la parte que no pueda asistir deberá justificar dentro los dos (2) días hábiles siguientes el motivo de su inasistencia, siendo de recibo o de aceptarse la justificación, se procederá a fijar fecha para una nueva y última audiencia.

Metodología del Procedimiento:

1. Iniciación del proceso de acercamiento:

En audiencia previamente señalada, el Presidente del Comité de Convivencia Laboral, dará lectura a la queja presentada en la que se describen situaciones que puedan constituir acoso laboral, y pondrá de presente las pruebas que la soporta.

A continuación, otorgará la palabra a la presunta víctima de acoso laboral para que si lo considera necesario amplíe y/o aclare los hechos que motivan la queja; posteriormente dará el uso de la palabra al presunto sujeto activo de la conducta de acoso laboral, quien si lo considera necesario se manifestará sobre los mismos hechos, pudiendo solicitar las pruebas que estime conveniente.
En el caso de existir o de haber prueba testimonial por recibir, el Comité de Convivencia Laboral, de ser posible evacuará esta prueba en la misma Audiencia, en caso contrario fijará continuación de la audiencia, con el fin de citar a los testigos a que rindan su declaración y poder así proseguir con el trámite.

El Comité de Convivencia Laboral invitará a las partes a restablecer la comunicación que se haya visto afectada por la supuesta conducta de acoso laboral y les indicará cuales son los objetivos del procedimiento que se adelanta para subsanar aquella.

A continuación otorgará el uso de la palabra a cada una de las partes, con el fin de que presenten ideas y alternativas que permitan solucionar o corregir las presuntas conductas de acoso laboral.
2. Descripción de la estructura del conflicto: Una vez escuchadas las partes, el Comité de Convivencia Laboral, hará una descripción general del conflicto, de su historia y contexto, posteriormente procederá a delimitar los hechos que dieron origen al mismo, los valores e intereses enfrentados y los problemas reales y no reales, concretará las necesidades de las partes y verificará bajo que normas o leyes se puede regular el mismo.

3. La obtención del acuerdo: El Comité de Convivencia Laboral, requerirá nuevamente a las partes para que manifiesten si es su deseo, llegar a una fórmula de solución del conflicto y prevención de nuevas conductas de acoso laboral, en caso afirmativo, las partes expresarán la fórmula que consideren justa y equitativa para solucionarlo.
Posteriormente, el Comité de Convivencia Laboral, manifestará a las partes cual considera la fórmula más conveniente, teniendo en cuenta sus intereses y propuestas, con el fin de llegar a un Acuerdo de Convivencia que tendrá carácter vinculante y obligatorio para las mismas; de estar de acuerdo las partes en la fórmula propuesta, se procederá a la redacción del acuerdo el cual será suscrito por ellas y por los miembros del Comité de Convivencia Laboral, en caso contrario se dejará también constancia por escrito.

PARÁGRAFO 1. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas en el Acuerdo de Convivencia o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar a la alta dirección de **NESTOR MONTOYA**, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente. Igualmente, si el Comité considera necesario adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias al Gerente o a la Administradora en caso de ausencia del primero, para que adelante el procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento.

PARÁGRAFO 2. Cuando cualesquiera de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, sea sujeto por activa, por pasiva o participe de las conductas de acoso laboral, su suplente entrará a reemplazarlo.

ARTÍCULO 79. SANCIONES PARA LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador.

2. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para **NESTOR MONTOYA** que lo tolere.

3. Con la obligación de pagar a las empresas prestadoras de salud y las aseguradoras de riesgos laborales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades laborales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta

obligación corre por cuenta de **NESTOR MONTOYA** que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado.

4. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.

5. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

PARÁGRAFO. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos, adoptar las medidas sancionatorias que prevé este artículo, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.

ARTÍCULO 80. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS.

A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en este Capítulo, carecerán de todo efecto cuando se profieran, dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa o judicial competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

2. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.
PARÁGRAFO. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio del Trabajo conforme a las leyes, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

ARTÍCULO 81. TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL.

Cuando a juicio del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, (los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición). (El texto señalado entre paréntesis fue declarado inexequible por la Corte Constitucional, Sentencia C- 738 de 2006).

CAPITULO XVIII
PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DE ESTE REGLAMENTO

ARTICULO 82. PUBLICACIÓN: (Artículo 119, 120 Decreto 2663 de 19500)

Objeciones al Reglamento Interno. **NESTOR MONTOYA** debe publicarlo en cartelera el lugar de trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

La organización sindical si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen convenientes cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo. Si no hubiere acuerdo el inspector dl trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones. Si las hubiere, y ordenara al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando el plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales, **NESTOR MONTOYA** realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.

Una vez cumplida la obligación anterior, **NESTOR MONTOYA** debe publicar el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

ARTICULO 83. VIGENCIA: **NESTOR MONTOYA** publicará en cartelera de compañía, el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho Reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

ARTICULO 84. DEROGACIÓN DE NORMAS ANTERIORES: A partir de la fecha indicada en el artículo anterior, quedarán suspendidas las disposiciones que con antelación haya tenido **NESTOR MONTOYA.**

ARTICULO 85. CLÁUSULAS INEFICACES: No producen 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.

PARÁGRAFO: En **NESTOR MONTOYA,** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

NÉSTOR FABIÁN MONTOYA OCAMPO
GERENTE NESTOR MONTOYA
FECHA: 01/09/25