

# **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S**

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

**ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** es una sociedad comercial de derecho privado, con NIT 901.107.427-0, la cual establece a través del presente Reglamento de Trabajo las disposiciones bajo las cuales los trabajadores y la Empresa se regirán en materia laboral, en aras de procurar el orden, la armonía, el bienestar de la empresa y el de los miembros de la misma.

Hace parte integral del Reglamento de la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S**, los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, celebrados o que se celebren, así como todas las circulares, memorandos o comunicados que desarrollen el contenido del presente Reglamento. Regirá en todas las oficinas, dependencias, sucursales y agencias que tenga o llegare a establecer la Empresa en el país.

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo suscrito por la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S**, con domicilio principal en la Carrera 48c No 10 sur 74 Medellín, Departamento de Antioquia, la cual en adelante se denominará para los efectos del Reglamento LA EMPRESA, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus empleados. El presente Reglamento está desarrollado conforme a las disposiciones Constitucionales y legales.

## **CAPITULO I** **REQUISITOS DE ADMISIÓN**

**ARTÍCULO 1.** Los interesados en desempeñar un cargo en la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S.**, deberán presentar los siguientes documentos:

- a) Hoja de vida debidamente diligenciada, en la que acredite educación, formación, habilidad y experiencia.
- b) Fotocopia de cédula de ciudadanía, cédula de extranjería o tarjeta de identidad según sea el caso.
- c) Una foto reciente a color tamaño 3 x 4.
- d) Certificado de los últimos empleadores con quien haya laborado, donde indique el tiempo de servicio y las funciones desarrolladas.
- e) Autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años. Esta exigencia se efectuará una vez el menor haya realizado los exámenes de aptitudes para su admisión.
- f) Certificados que acrediten la formación educativa.
- g) Los profesionales en cualquier área acreditarán los respectivos títulos y certificados de estudio, acta de grado, tarjeta profesional.
- h) Exámenes de laboratorio y médico ocupacional, los cuales deberán realizarse conforme al cargo a que aspiren los solicitantes, en concordancia con lo establecido en la Resolución 2346 de 2007. los cuáles serán sufragados por la empresa de conformidad con lo previsto por la resolución 1016 del 31 de marzo de 1989.
- i) Igualmente podrá la empresa incluir en los exámenes de ingreso los relativos a consumo de alcohol, drogas o sustancias psicoactivas o exámenes complementarios que considere pertinentes para cada cargo.
- j) Manifestación escrita indicando su afiliación anterior a SALUD y PENSIONES, nombre del fondo y última cotización, o en su defecto, manifestación escrita en el sentido de no haber estado afiliado. **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** no asumirá responsabilidad alguna por doble afiliación originada en la culpa del trabajador.

Lo anterior sin perjuicio que se pudieren adoptar requisitos adicionales acorde con las necesidades de los procesos, exigencias del SGSST y perfiles de cargo establecidos, que permita lograr el cumplimiento de los objetivos y requerimientos de la empresa.

La empresa aplicará al proceso de selección los lineamientos de la política relacionada con la administración del Riesgo LA/FT/FPADM.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto, así: Es prohibida la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto Reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni abreugrafía pulmonar (Resolución 13824 de 1989), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995), sin perjuicio de la verificación que debe realizar **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.** de que la situación militar este definida o que el aspirante se encuentre dentro de las personas declaradas no aptas,

exentas o que hayan superado la edad máxima de incorporación a filas, y el decreto Ley Anti Tramites 019 de 2012.

De conformidad con lo establecido en el artículo 42 de la Ley 1861 de 2017, la situación militar se deberá acreditar para ejercer cargos públicos, trabajar en el sector privado y celebrar contratos de prestación de servicios como persona natural con cualquier entidad de derecho público; sin embargo pueden ser vinculadas laboralmente disponiendo de un lapso de 18 meses para acreditar la definición de su situación militar pero, en todo caso, la tardanza no imputable al trabajador no se contabilizará dentro del referido lapso.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** La empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** se reserva el derecho de hacer la investigación que considere necesaria sobre los datos suministrados por el aspirante, respetando para ello las normas establecidas en la ley 1266 de 2008, la Ley 1581 de 2012 y demás normas que las adicionen modifiquen y/o reglamenten, en relación con la protección de datos personales.

La presentación de los documentos indicados anteriormente no implica compromiso alguno por parte de la empresa para contratar al aspirante o candidato, quedando entendido que, de no admitirse o seleccionarse, éste no tendrá derecho a reclamos de naturaleza alguna, ni a obtener constancias o certificados de ninguna índole, salvo que la empresa libremente decida otorgárselos.

En todo caso la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** en asuntos del proceso de admisión y contratación se ceñirá a las normas legales.

**PARÁGRAFO TERCERO:** Cualquier inexactitud de los datos suministrados a **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** para el ingreso o cualquier alteración o falsificación de los certificados de que trata el artículo anterior, se tendrá como engaño para la celebración del contrato de trabajo, con las consecuencias inherentes de orden legal, reglamentario y contractual, en los términos del artículo 7° Decreto 2351 de 1965, literal A numeral 1.

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

## **CAPITULO II**

### **PERIODO DE PRUEBA**

**ARTÍCULO 2.** Una vez la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** admita al aspirante y determine su contratación estipulará un PERIODO DE PRUEBA, donde el empleador, observará las aptitudes del empleado y este a su vez, la conveniencia de las condiciones laborales en la Empresa (CST Art. 76).

**ARTÍCULO 3.** El período de prueba debe ser estipulado por escrito, de no ser así, se entenderá regulado por la normatividad general del contrato laboral, establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 4.** El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses para contratos a término indefinido. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término del contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

**PARÁGRAFO PRIMERO** Cuando el período de prueba se pacte por lapso inferior al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inferior inicialmente estipulado y sin que exceda el tiempo máximo autorizado por ley (Artículo 79 del C.S. del T.).

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (Art. 7 Ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 5.** Durante el período de prueba las partes pueden terminar unilateralmente el contrato laboral en cualquier momento, y sin que medie preaviso o indemnización alguna por el resto del tiempo que faltare para terminar el contrato. Pero si expirado el período de prueba el empleado continua al servicio de la Empresa, con su consentimiento expreso o tácito, dichos servicios laborales se considerarán regulados por las normas generales del contrato laboral desde la iniciación del período de prueba, y no podrá despedir el empleador al empleado, sin que medie justificación alguna, de lo contrario se tendrá que indemnizar. Los empleados en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

### **CAPITULO III**

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

**ARTÍCULO 7. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE:** El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor de dos (2) años en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de la empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional, metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario. (**Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 art. 2.2.6.3.1.**)

**ARTÍCULO 8. CUOTA DE APOYO AL SOSTENIMIENTO:** Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual en la **fase lectiva** equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente. El apoyo del sostenimiento durante la **fase práctica** será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente. Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente. (Artículo 30, parágrafos 3 y 4, Ley 789 de 2002)

===

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

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. (Ley 789 de 2002, artículo 30).

**ARTÍCULO 9. AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL DE APRENDICES.** La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirán plenamente por parte del patrocinador así:

- a. Durante las fases lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y la cotización será cubierta plenamente por la empresa patrocinadora, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.
- b. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al sistema de riesgos laborales por la administradora de riesgos profesionales (ARL) que cubre la empresa patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.
- c. Cuando las fases lectivas y prácticas se realicen en forma simultánea el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos laborales. (Decreto 933 del 2003, artículo 5)

**ARTÍCULO 10. MODALIDADES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.** Para el cumplimiento y vinculación de los aprendices, la empresa patrocinadora, atendiendo las características de mano de obra que necesite, podrá optar por las siguientes modalidades:

- a. La formación teórica y práctica de aprendices en oficios semicalificados en los que predominen procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas cuando las exigencias de educación formal y experiencia sean mínimas y se orienten a los jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen o tienen bajos niveles de educación formal
- b. La formación que verse sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA;
- c. La formación del aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con el artículo 5° del Decreto 2838 de 1960;
- d. La formación en instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado y frente a las cuales tienen prelación los alumnos matriculados en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. La formación directa del aprendiz por la empresa autorizada por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. La formación en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado;
- e. Las prácticas de estudiantes universitarios que cumplan con actividades de 24 horas semanales en la empresa y, al mismo tiempo, estén cumpliendo con el desarrollo del pensum de su carrera profesional o que

cursen el semestre de práctica, siempre que la actividad del aprendiz guarde relación con su formación académica;

- f. Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado de acuerdo con las leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás disposiciones que las adicionen, modifiquen o sustituyan que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos sin que, en estos casos, haya lugar a formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial, siempre que se trate de personas adicionales respecto del número de trabajadores registrados en el último mes del año anterior en las cajas de compensación familiar;
- g. Las demás que hayan sido o sean objeto de reglamentación por el Consejo Directivo del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con las leyes 30 de 1992 y 115 de 1994. (**Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 art. 2.2.6.3.6**).

**ARTÍCULO 11. PRÁCTICAS Y/O PROGRAMAS QUE NO CONSTITUYEN CONTRATOS DE APRENDIZAJE.** No constituyen contratos de aprendizaje las siguientes prácticas educativas o de programas sociales o comunitarios:

- a. Las actividades desarrolladas por los estudiantes universitarios a través de convenios suscritos con las instituciones de educación superior en calidad de pasantías que sean prerrequisito para la obtención del título correspondiente.
- b. Las prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las áreas de la salud y aquellas otras que determine el Ministerio de la Protección Social.
- c. Las prácticas que sean parte del servicio social obligatorio, realizadas por los jóvenes que se encuentran cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones aprobadas por el Estado.
- d. Las prácticas que se realicen en el marco de programas o proyectos de protección social adelantados por el Estado o por el sector privado, de conformidad con los criterios que establezca el Ministerio de la Protección Social. (**Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 art. 2.2.6.3.7**).

**ARTÍCULO 12. DURACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.** El contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de dos (2) años y deberá comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva, salvo los siguientes casos, en los cuales se circunscribirá al otorgamiento de formación práctica de la empresa:

- a. Práctica de estudiantes universitarios:** En este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas, sin que la duración llegue a superar el término máximo de dos (2) años.

- b. Prácticas de estudiantes técnicos y tecnólogos:** La duración máxima de la relación de aprendizaje será de un (1) año, siempre y cuando las prácticas estén contempladas en el pensum académico debidamente aprobado por la autoridad competente.

**PARÁGRAFO.** Los alumnos de educación secundaria podrán ser sujetos del contrato de aprendizaje, siempre y cuando el pensum académico contemple la formación profesional integral metódica y completa en oficios u ocupaciones que requieran certificación ocupacional o actitud profesional. En la etapa práctica la dedicación del aprendiz debe guardar relación con la formación académica. (**Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 art. 2.2.6.3.25.**)

**ARTÍCULO 13. EDAD MÍNIMA PARA EL CONTRATO DE APRENDIZAJE.** El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de 14 años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir sin que exista otro límite de edad diferente al mencionado, como lo señala el artículo 2 de la Ley 188 de 1959. (**Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 art. 2.2.6.3.3.**)

**ARTÍCULO 14. FORMALIDADES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.** El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo formalidades impuestas por el **Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 art. 2.2.6.3.2.**

En todo caso la empresa no podrá contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.

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

**ARTÍCULO 16. EFECTO JURÍDICO:** El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. Los primeros dos meses se presumen como períodos de prueba, o la quinta parte del contrato si el término es inferior a un (1) año, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.
2. El periodo de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

#### **CAPITULO IV**

#### **TRABAJADORES OCASIONALES, ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTÍCULO 17.** Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S**

**ARTÍCULO 17. RÉGIMEN PRESTACIONAL:** Los trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho, además del salario, al descanso remunerado en los domingos y los demás días que sea legalmente obligatorio, e igualmente gozarán del derecho al pago de cesantías y de prima de servicios, en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea (Sentencias C -823 y C-826 del 04 de octubre de 2006, de La Corte Constitucional).

**ARTÍCULO 18. VACACIONES:** Los trabajadores en esta clase de contratos tienen derecho a las vacaciones compensadas en dinero, proporcional al tiempo laborado.

**ARTÍCULO 19. SEGURIDAD SOCIAL:** Los servidores en esta clase de contratos deben ser afiliados, no importado lo breve de la obra, al Sistema de Seguridad Social Integral, vale decir, salud, pensiones y riesgos laborales.

#### **CAPITULO V**

#### **JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 20.** La jornada laboral en la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** será de una jornada de máximo de 48 horas semanales para todos los cargos y podrán programarse turnos de medio tiempo conforme a las contrataciones que la empresa adelante con sus trabajadores.

**PERSONAL ADMINIS**

<b>LUNES A VIERNES</b>
7:00 AM – 5:00 P.M.

Los trabajadores tendrán los siguientes descansos, los cuales en todo caso no constituyen jornada laboral:

Almuerzo de una (1:00) hora el cual será disfrutado entre las 12:00 y las 2:00 pm.

**La empresa ENERGY MASTER para efectos de su horario laboral da aplicación a lo regulado en el art. 164 del C.S.C.** “Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) 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”. En todo caso podrán retomar el horario habitual.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** El presente horario podrá ser modificado por la Empresa de acuerdo con sus necesidades, ajustándose a las normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo; dichas modificaciones deberán ser avisadas a los empleados afectados con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** La jornada de trabajo semanal disminuirá a partir del año 2023, de manera gradual, conforme a los parámetros definidos en la Ley 2101 de 2021, esto es:

- A partir del día 15 del mes siete (7) del año 2023 la jornada de trabajo será de 47 horas semanales.
- A partir del día 15 del mes siete (7) del año 2024 la jornada de trabajo será de 46 horas semanales.
- A partir del día 15 del mes siete (7) del año 2025 la jornada de trabajo será de 44 horas semanales.
- A partir del día 15 del mes siete (7) del año 2026 la jornada de trabajo será de 42 horas semanales.

De esta manera, la empresa se reserva la facultad de distribuir la jornada de trabajo en cinco (5) o seis (6) días a la semanal, pudiéndose definir nuevos horarios de trabajo.

**PARÁGRAFO TERCERO.** En caso de que el trabajador no pueda realizar sus labores en el turno asignado, deberá informarlo por escrito al empleador con una antelación mínima de cuarenta y ocho (48) horas cuya excusa escrita deberá estar debida y razonadamente justificada.

**PARÁGRAFO CUARTO. PARA LABORES DEL DIA DOMINGO:** Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

**PARÁGRAFO QUINTO.** Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 Ley 50 de 1.990).

**ARTÍCULO 21.** De este horario quedan exceptuados los empleados menores de 18 (dieciocho) años, para quienes su jornada laboral se sujetará a las siguientes reglas según lo establecido en el artículo 114 numeral 1 y 2 de la ley 1098 de 2006 (Ley de Infancia y Adolescencia).

**ARTÍCULO 22. JORNADA DE TRABAJADORES DE DIRECCIÓN, CONFIANZA O MANEJO.** No habrá limitación de jornada para los empleados que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para llenar cumplidamente sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario antedicho constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna, sin perjuicio del reconocimiento de los recargos de ley.

**ARTÍCULO 23. JORNADA ESPECIAL (L.789/2002, art.51):** La Empresa y sus trabajadores han acordado que previa notificación por parte del empleador, se pueda operar por turnos de trabajo sucesivos, que permitan a la Empresa, o a secciones de la misma laborar sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana.

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

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

**ARTÍCULO 24.** La empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** no reconocerá horas extras de trabajo, sino cuando expresamente las exija, en los casos en que las autorice la Ley, y especialmente cuando se requiera aumento de la jornada por causa de fuerza mayor, de amenazar u ocurrir algún accidente, o riesgo de pérdida de equipos o materiales, o cuando para la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** sean indispensables trabajos de urgencia. En tales casos, el trabajo suplementario se remunerará con los recargos que señale la Ley. Las horas extras serán reconocidas por el superior inmediato que se encuentra facultado para tal decisión.

**ARTÍCULO 25. JORNADA LABORAL FLEXIBLE: ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) 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 ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 9 p.m.

**ARTÍCULO 26. JORNADA LABORAL ESTUDIANTES:** (Ley 789/2002 art. 14) Los estudiantes menores de 25 años y mayores de 16 años con jornada de estudio diaria no inferior a cuatro (4) horas, que a su vez trabajen en jornadas hasta de cuatro (4) horas diarias o jornadas flexibles de veinticuatro (24) horas semanales, sin exceder la jornada diaria de seis (6) horas, se regirán por las siguientes normas:

- a) Estarán excluidos de los aportes al ICBF, SENA y Cajas de Compensación Familiar, siempre que no representen más de diez (10%) por ciento del valor de la nómina de la respectiva empresa;
- b) La empresa deberá efectuar los aportes para pensiones, salud y riesgos laborales, en las proporciones y porcentajes establecidos en las Leyes que rigen el Sistema de Seguridad Social, y su base de cotización será como mínimo un (1) salario mínimo mensual legal vigente.

**ARTÍCULO 27. ACTIVIDADES QUE EXCEDAN LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO.** La empresa sólo puede exceder los límites de trabajo señalados en el artículo 12 del presente reglamento, mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo. En la autorización que se conceda se determinará el número máximo de horas extraordinarias que pueden ser trabajadas; las que no podrán pasar de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales, y se exigirá a la empresa llevar diariamente un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique: Nombre del trabajador, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente.

## **CAPITULO VI**

### **HORAS EXTRAS - TRABAJO DIURNO, NOCTURNO Y SUPLEMENTARIO**

**ARTÍCULO 28. TRABAJO SUPLEMENTARIO.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal autorizada (CST, art. 159).

**ARTÍCULO 29.** El trabajo suplementario o de horas extras, sólo podrá efectuarse hasta por dos (2) horas diarias o doce (12) horas semanales y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por conducto de la oficina que corresponda. El límite máximo de las horas de trabajo previstas respecto a la jornada máxima legal art. 161 del Código Sustantivo de trabajo, puede ser elevado (excepcionalmente) por orden del empleador sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razones de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sea indispensables trabajos de urgencias que deban efectuarse en las oficinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. Igualmente son excepciones a la jornada máxima legal las establecidas en los artículos 165 y 166 del Código Sustantivo de trabajo y las que se requieran para operar la base de comunicaciones.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Queda absolutamente prohibido el trabajo nocturno, así como el suplementario o de horas extras, para los empleados menores de 18 años.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre la Empresa y el empleado a diez (10) horas diarias con las finalidades y en los casos que contempla la ley, no se podrá laborar en el mismo día horas extras.

**ARTÍCULO 30.** Conforme a lo establecido en la Ley 1846 de 2017 que modifica el art. 160 del C.S.T. se tendrá por trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y 9:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m.

#### **ARTÍCULO 31. 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, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal C de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra en jornada ordinaria se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario.
3. El trabajo extra nocturno se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario.

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

**PARÁGRAFO.** La empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el artículo 1° del Decreto 2352 de 1965. Igualmente, la empresa podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno, mediante la contratación de nuevos contingentes de empleados con quienes podrá pactar remuneraciones sobre las cuales no opere el recargo del 35% (treinta y cinco) por ciento que ordena el numeral 1 del artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 32.** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno, se efectuará junto con el salario ordinario, o a más tardar junto con el salario del período siguiente.

**PARÁGRAFO.** La empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S**, sólo reconocerá el trabajo suplementario o de horas extras, cuando expresamente lo exija a sus empleados y esté debidamente aprobado por el superior inmediato que se encuentra facultado para tal decisión, de acuerdo con lo establecido para el efecto en el artículo 29 del presente reglamento.

## CAPITULO VII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

**ARTÍCULO 33.** Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1° Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** El trabajador podrá convenir con **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** su día de descanso obligatorio, el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado (Ley 789 de 2002). En el caso que **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S.** y el trabajador escoja como día de descanso el sábado, la jornada ordinaria se iniciará el día domingo y será estipulada en el contrato individual de trabajo y la Jornada ordinaria se distribuirá de domingo a viernes.

En todo caso cuando no se convenga entre el trabajador y **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** el día de descanso obligatorio se entiende que será el domingo.

**ARTÍCULO 34.** La empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** remunerará el descanso obligatorio con el salario ordinario de un día a los empleados que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la Empresa, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como de descanso obligatorio remunerado. Se entiende por justa causa la incapacidad por accidente de trabajo o enfermedad común, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

**No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical** el empleado que deba recibir por ese mismo día un auxilio de indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo conforme a lo establecido en la ley 1562 de 2012. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiere prestado el servicio por el empleado.

**ARTÍCULO 35.** Tal como lo establece la legislación laboral el trabajo en domingos o días de fiesta se remunerará con un recargo del setenta y cinco (75%) por ciento sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el empleado por haber laborado la semana completa. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, sólo tendrá derecho el empleado, si trabaja, al recargo establecido en el párrafo anterior.

Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990 (Ley 789 del 2002).

**ARTÍCULO 36.** La remuneración correspondiente al descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso, distintos del domingo, señalada en el artículo 27 del presente reglamento se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

**ARTÍCULO 37.** Para efectos de la remuneración del descanso dominical o festivo y cuando no se trate de salario fijo, como en los casos de remuneración por tarea, destajo o por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración correspondiente, será el promedio de lo devengado por el empleado en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados, salvo lo que sobre salarios básicos fijos, para estos mismos efectos se establezca en pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, según lo previsto por el artículo 141 del Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 38.** Los empleados que habitualmente tengan que trabajar el día domingo u otros días de descanso obligatorio, deben gozar necesariamente de descansos compensatorios remunerados, sin perjuicio de la retribución en dinero antes indicada.

El trabajador que labore ocasionalmente en días de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección. Si se opta por el descanso compensatorio este se le puede dar en alguna de las siguientes formas:

Si opta por el descanso:

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

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

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

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

**ARTÍCULO 39.** El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 29 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 40.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

## **CAPITULO VIII**

### **VACACIONES REMUNERADAS**

**ARTÍCULO 41.** Los empleados mayores de 18 (dieciocho) años de edad de la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** que hubieren prestado sus servicios durante un año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, tal cual lo estipula la ley.

**PARÁGRAFO.** Los empleados menores de 18 (dieciocho) años de edad tienen derecho a gozar de 20 (veinte) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicio laborado, vacaciones que la Empresa deberá hacer coincidir con las vacaciones escolares.

**ARTÍCULO 42.** La época de las vacaciones será señalada por la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** a más tardar para dentro del año subsiguiente a aquel en que se hayan causado, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del empleado, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La Empresa dará a conocer al empleado con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones. (art. 187, C.S. de. T.).

**ARTÍCULO 43. COMPENSACION EN DINERO DE LAS VACACIONES.** Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Para la compensación de dinero de estas vacaciones, en el caso del numeral anterior, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el empleado hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año. . En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

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

**ARTÍCULO 44.** Las partes pueden convenir en acumular vacaciones por dos (2) años, pero en todo caso el empleado gozará anualmente de por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no son acumulables. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años cuando se trate de empleados técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

**PARÁGRAFO.** Queda prohibido la acumulación de vacaciones para los empleados menores de dieciocho (18) años de edad, quienes deberán disfrutarlas en su totalidad durante el período de vacaciones escolares inmediatamente posterior al cumplimiento del año de trabajo.

**ARTÍCULO 45.** El empleado de manejo que hiciera uso de sus vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria y previa aprobación por parte de la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** Si ésta no aceptare el candidato indicado por el empleado y llamare otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del empleado que se ausente en sus vacaciones.

**ARTÍCULO 46.** La empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** puede determinar, para todos o parte de sus empleados, una época fija para las vacaciones simultáneas, si así lo hiciera, para los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicio.

**ARTÍCULO 47.** Durante el período de vacaciones el empleado recibirá el salario básico ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de 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 empleado en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan y para el salario pactado como integral se tomará como base el total de la remuneración (Art. 1 Decreto 1174 de 1991).

**ARTÍCULO 48.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Art. 188, C.S. del T.).

**ARTÍCULO 49.** La empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

**PARÁGRAFO.** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrá derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

## **CAPITULO IX**

### **PERMISOS OBLIGATORIOS, VOLUNTARIOS Y LICENCIAS**

**ARTÍCULO 50.** La empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** concederá a los empleados permisos para faltar al trabajo en los siguientes casos, conforme lo consagra la norma laboral, así:

Cuando tengan que desempeñar cargos oficiales de forzosa aceptación, ejercer del derecho de sufragio, una grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, desempeñar compromisos sindicales inherentes a la organización o asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** y a sus representantes y que en los dos últimos casos el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias, la cual será por un periodo inicial de uno (1) a tres (3) días hábiles, si la calamidad persiste presentará la justificación correspondiente a la gerencia de la Empresa, la cual evaluará, y dará su visto bueno, pudiendo otorgar hasta máximo cinco (5) días continuos de permiso.
- b. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- c. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

Los permisos otorgados por el empleador deberán ser probados con las debidas constancias que acrediten los motivos por los cuales se ha solicitado y conforme a las políticas internas establecidas para tal caso por **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S.**

**PARÁGRAFO PRIMERO:** La empresa podrá conceder 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 4° del artículo 51 y en el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo. 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 de las pruebas del caso, sin que ningún trabajador pueda entrar a disfrutar del permiso sin antes haber obtenido expresamente la autorización escrita correspondiente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** 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, la empresa dejará de pagar el tiempo tomado en exceso y podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada.

**PARAGRAFO TERCERO:** Cuando se otorguen permisos para concurrir a un servicio médico, deberá el trabajador deberá presentar la constancia de asistencia a la cita con la hora de ingreso y finalización.

**ARTÍCULO 51. LICENCIAS LEGALES:** Se definen estas como Licencia de Maternidad, Licencia de Paternidad y Licencia por Luto.

**a) LA LICENCIA POR LUTO.** Ley 1280 de 2009- la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** **concederá** al empleado en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el 2° grado de consanguinidad (Abuelos, padres, hijos, nietos, y hermanos), 1° de afinidad (Suegros, nueras, y yernos) y 1° civil (Hijos adoptivos y padres adoptantes)., una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la **licencia por luto** que trata este numeral. (...)” Ley 1280 de 2009, adicionado el art. 57 C.S.T. La licencia por luto operará de forma autónoma e independiente, y será obligación de la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** otorgar la misma.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Si la muerte del familiar del trabajador tiene ocurrencia durante el periodo de las vacaciones, incapacidades, permisos u otras licencias, éstas se interrumpirán de acuerdo con lo señalado en el artículo 188 del Código Sustantivo del Trabajo y, en consecuencia, el trabajador tendrá el derecho a reanudarlas, una vez finalice la licencia por luto.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** El trabajador deberá informar a la mayor brevedad el fallecimiento a la oficina de recursos humanos y deberá acreditar dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes al fallecimiento con los registros civiles originales que demuestren dicha situación y el parentesco respectivo.

Si el trabajador no cumple con lo anterior, puede considerarse que ha incurrido en una falta grave, lo cual da lugar a la terminación del vínculo laboral con justa causa imputable a él.

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

**B) . LICENCIA POR MATERNIDAD.** Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, conforme a lo siguiente:

**B.1. Licencia de Maternidad Preparto:** Esta será de una (01) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (02) semanas, con dieciséis (16) postparto. Si en caso diferente, por razón medica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el postparto inmediato.

**B. 1 Licencia de Maternidad Postparto:** Esta licencia tendrá una duración de dieciocho(18) semanas contadas desde la fecha del parto.

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

Si la madre fallece o presenta una enfermedad el empleador del padre concederá una licencia de duración equivalente a lo que reste para expirar la licencia concedida a la madre. En caso de partos múltiples la licencia se ampliará en dos semanas.

**e) LICENCIA POR PATERNIDAD** El cónyuge, compañero permanente o el padre adoptante tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia de Paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera. Cada cual gozará de su licencia remunerada y de manera individual y será la EPS de cada afiliado quien la pague.

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

Si el trabajador no cumple con lo anterior, puede considerarse que ha incurrido en una falta grave, lo cual da lugar a la terminación del vínculo laboral con justa causa imputable a él.

**D) LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA.** La trabajadora podrá cederle al padre del recién nacido, de común acuerdo entre ambos, todas o algunas de las últimas seis (6) semanas de la licencia de maternidad, disfrutando de esta manera el trabajador que se ha convertido en padre, de un periodo de licencia de paternidad y otro por licencia compartida. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. Siendo así, para disfrutar de esta licencia se deben cumplir las siguientes condiciones:

- a) El trabajador o la trabajadora que se han convertido en padres, deberán presentar en la empresa y en la EPS el registro civil de nacimiento dentro de los 30 días siguientes al nacimiento del menor.
- b) El trabajador o la trabajadora que se han convertido en padres, deberán presentar ante sus empleadores un escrito suscrito por ambos cónyuges o compañeros permanentes, autenticado en notaría , en un

término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor, donde se especifique como será la distribución de las semanas de licencia parental compartida acordada.

- c) El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
- d) El trabajador o la trabajadora que se han convertido en padres deberán presentar a la empresa un certificado médico en el cual conste: el estado de embarazo de la mujer o una constancia del nacimiento del menor, la indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor y la indicación del día desde el cual empezarán las licencias de cada uno.

La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente.

**E) LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL.** El trabajador o la trabajadora que se han convertido en padres podrán cambiar un periodo determinado de su licencia por un periodo de trabajo de medio tiempo, de esta manera su licencia se ampliará el doble del tiempo.

Siendo así, para disfrutar de esta licencia se deben cumplir las siguientes condiciones:

- a) El trabajador que se ha convertido en padre podrá hacer uso de esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad.
- b) La trabajadora que se ha convertido en madre podrá hacer uso de esta figura a partir de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
- c) La licencia será reconocida por la EPS por 50% y el otro 50% lo cubrirá la empresa por la labor que desempeña el trabajador.

Para hacer uso de esta licencia parental flexible debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:

- El estado de embarazo de la mujer o de la constancia del nacimiento del menor.
- La indicación del día probable del parto o indicación de fecha del parto.
- La indicación del día desde el cual empezaría a disfrutar de la licencia.

**F) DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO.**

- a) La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso.
- b) Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar a la empresa un certificado médico sobre lo siguiente:
  - La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y
  - La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

**G) DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA.** La empresa está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, 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.)

**ARTÍCULO 52.** Los demás permisos no contemplados en el presente artículo, se les dará el tratamiento que establezca **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S.** a través de directrices particulares, decisiones administrativas, etc. Para el otorgamiento de estos permisos, los trabajadores deben sujetarse al siguiente procedimiento:

- a) Presentar una solicitud escrita, indicando la razón correspondiente, lo cual debe hacerse con la debida antelación, solicitud que puede ser aprobada o no, de acuerdo con la necesidad del permiso y justificación de este.
- b) En caso de que la solicitud sea aprobada, obtendrá el trabajador la concesión escrita del permiso, la cual deberá presentarse para justificar la salida del sitio de trabajo y la no presentación al mismo.

## **CAPITULO X SALARIO MÍNIMO, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN**

**ARTÍCULO 53.** Formas y libertad de estipulación.

**ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** convendrá con el trabajador lo relativo al salario que haya de corresponderle teniendo en cuenta sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por unidad de obra, o a destajo por tarea etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado por **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** para tales efectos.

**ARTÍCULO 54.** La empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** cancelará el salario en dinero al empleado directamente en el lugar donde el trabajador preste sus servicios o por transferencia a cuenta bancaria autorizada por el trabajador. Los pagos de nómina se efectuarán en pagos mensuales al finalizar cada mes mediante transferencia a cuenta de ahorros de nómina de cada trabajador.

De todo pago, el empleado o el que lo recibe en virtud de su autorización escrita, firmará recibos o comprobantes y en caso de consignación queda como constancia el comprobante de transferencia electrónica a la cuenta del beneficiario según lo disponga la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** y cuando no sepa firmar, lo hará a ruego cualquiera de los compañeros del empleado o en su defecto estampará su huella digital.

**PARAGRAFO PRIMERO.** El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se causen en el mes, la periodicidad de la nómina será de carácter mensual.

**ARTÍCULO 55. JORNAL Y SUELDO** Se denominará jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores (art. 133, C.S. del T.).

**ARTÍCULO 56.** La empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** pagará para los contratos así contemplados el salario mínimo de conformidad con lo previsto por la ley vigente para el efecto, o lo pactado en la Convención Colectiva de Trabajo Vigente de existir aquella. El salario mínimo legal por la jornada

máxima legal ordinaria fijada para los menores de 18 (dieciocho) años de edad, será igual al determinado por el Gobierno Nacional, para los empleados mayores de 18 (dieciocho) años.

**PARÁGRAFO. SALARIO INTEGRAL.** En el evento que la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** pacte con sus empleados, **SALARIO INTEGRAL**, este no podrá ser inferior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales tal como lo establece la ley, más el factor prestacional, que no puede ser inferior al 30% de dicha cuantía. Es de tener en cuenta que el hecho de existir la figura de salario integral, no afecta en lo absoluto la condición del empleado como tal, es decir, que el vínculo laboral se sigue presentando, con todas las obligaciones y deberes establecidos por el código sustantivo del trabajo. Frente a las obligaciones tributarias de los empleados que gozan de la figura del salario integral, el factor prestacional (el 30%) No está exento de impuestos y por consiguiente está sometido a Retención en la fuente, además de los beneficios que les confiere la ley tributaria a los ingresos laborales. El salario integral no está exento de las cotizaciones que obligatoriamente deben hacerse con destino a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, al ICBF y a las cajas de compensación familiar. Dichos aportes parafiscales se harán teniendo como base el 70% del salario integral.

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías, además las prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (art. 18, Ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 57. SALARIO EN ESPECIE.** Constituye salario en especie toda aquella parte de remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la ley 50 de 1990.

El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

**ARTÍCULO 58. BONIFICACIONES.** La empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** establece que no constituirán salario, las bonificaciones que se realicen de manera esporádica, ocasional o por mera liberalidad, o como incentivos laborales por cumplimiento, o por día laborado, por lo que las bonificaciones no serán tenidas en cuenta para la liquidación de las prestaciones sociales o pagos a la seguridad social integral de los trabajadores.

**ARTÍCULO 59.** En lo referente a los pagos extralegales, la empresa por mera liberalidad y conforme a lo regulado en el art 128 del C.S.T. podrá incentivar el trabajo de sus colaboradores con pagos adicionales.

## **CAPITULO XI**

### **SERVICIOS MÉDICOS, RIESGOS LABORALES, Y SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**ARTÍCULO 59.** Es obligación de **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo, igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y de higiene y seguridad industrial, de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTÍCULO 60. AVISO DE ENFERMEDAD:** Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo a empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** o el jefe inmediato, el cual hará lo necesario en la atención de los primeros auxilios o remitirá al trabajador a la IPS para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diese aviso dentro del término indicado y no se sometiese al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**PARÁGRAFO:** El trabajador que solicite atención médica a la EPS al cual se encuentre afiliado, deberá tener en cuenta los siguientes aspectos establecidos por la empresa:

- 1) Como justificación para faltar al trabajo solo se acepta la constancia de incapacidad dada por el médico de la EPS a la cual esté inscrito el trabajador. No se aceptará por tal como excusa, la simple manifestación del trabajador de que su ausencia se debió al hecho de haber concurrido al servicio médico, como tampoco la certificación que al respecto expida médicos particulares. Posteriormente, salvo que sea hospitalizado o incapacitado para laborar, debe regresar inmediatamente a la empresa a culminar sus funciones.
- 2) Cuando el médico de la EPS a la cual esté inscrito el trabajador, lo incapacite para trabajar, este deberá dar aviso oportuno a la empresa a más tardar el mismo día o al día siguiente, indicando el tiempo de la incapacidad que se le ha dado, todo sin perjuicio de la presentación oportuna de la constancia de que trata el numeral anterior.
- 3) Cuando el trabajador se encuentre en tratamiento médico, las fechas de las citas programadas deberán ser informadas por lo menos con dos (2) días de anticipación a la empresa para que éste conceda el permiso necesario a que haya lugar, y se proceda a tomar las medidas necesarias para que las actividades laborales no se perjudiquen debido a su ausencia.
- 4) En todo caso y aún en el que no fuere incapacitado, el trabajador que concurra a los servicios de la EPS estará obligado a comprobar el tiempo empleado en la consulta por medio de una certificación expedida por el médico que lo atendió.

**ARTÍCULO 61.** El trabajador debe someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que lo haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negase a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, se verá expuesto a la suspensión del pago de las prestaciones económicas establecidas por parte de la EPS o ARL según el caso, y no será asumida por **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** como consecuencia de esa negativa.

**PARÁGRAFO:** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S**, lo

faculta para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (Ley 1562 de 2012)

**ARTÍCULO 62. CUMPLIMIENTO DE MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.** Los empleados de la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S**, deberán someterse a todas las medidas de higiene que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular a lo estipulado en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la Empresa, así como las obligaciones y responsabilidades implementadas en el **SGSST**.

Igualmente, la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** solicitará de manera frecuente a la **ARL** a la cual se encuentren afiliados, la capacitación para sus empleados a la que por ley tienen derecho, para que dicha **ARL** envíen personal especializado en el área de **SG-SST** y brinden la correcta orientación, evitando con ello al máximo, la ocurrencia de algún accidente de trabajo en el interior de la EMPRESA y se prevengan las enfermedades laborales.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** La empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** implementará en beneficio de sus empleados **POLÍTICA DE SG-SST**, como directriz general que permita orientar el curso de unos objetivos, para determinar las características y alcances del Programa de SG.SST. La política de la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** en esta materia, debe tener explícita la decisión de desarrollar el **SGSST**, definir su organización, responsables, procesos de gestión, la designación de recursos financieros, humanos y físicos necesarios para su adecuada ejecución. El apoyo de las directivas de la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** al Programa se traduce en propiciar el desarrollo de las acciones planeadas y estimular los procesos de participación y concertación con los empleados a través de la conformación y funcionamiento del **COPASST o el VIGIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO** u otras estrategias de comunicación (autor reportes, carteleras, buzón de sugerencias, etc.). Esta política deberá resaltar el cumplimiento de las normas legales. Debe estar escrita, publicada y difundida.

**ARTÍCULO 62.** La empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** organizará el **COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO – COPASST o VIGIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**, el cual estará conformado paritariamente por representantes de los empleados y de la administración de la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S**, de acuerdo con la reglamentación vigente (Art. 2 Resolución 2013 de 1.986, Decreto 1443 de 2014 y Ley 1562 de 2012).

El **COPASST** deberá estar conformado por igual número de representantes por parte de la empresa e igual número de representantes por parte de los trabajadores. El empleador debe nombrar sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre. El periodo de vigencia de los miembros del Comité es de 2 años al cual al cabo de los cuales podrán ser reelegidos.

El comité funcionará como organismo de promoción y vigilancia del Programa del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG.SST).

**ARTÍCULO 63.** Todos los empleados están obligados a observar rigurosamente las instrucciones de las autoridades y de la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** o de su respectivo jefe, relativas a la prevención de las enfermedades Laborales y al manejo de los equipos y elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

**ARTÍCULO 64.** En caso de **ACCIDENTE DE TRABAJO**, aún en el más leve o de apariencia insignificante, el empleado lo comunicará inmediatamente al jefe inmediato, o al Gerente de la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** para que éstos procuren los primeros auxilios, posibiliten la asistencia médica e informen de la situación inmediatamente a la sección de **SGSST** para que ésta haga el respectivo reporte a la

Administradora de Riesgos Laborales “**ARL**” a la cual se encuentre afiliada **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S.**

**PARÁGRAFO PRIMERO:** La empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente de trabajo o la enfermedad laboral, por razón de no haber dado el empleado el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Los empleados también deben reportar a su superior inmediato aquellos **INCIDENTES** que, aunque no hayan causado lesión alguna, potencialmente si pudieran haberlo hecho, con el fin de que la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** tome los correctivos y las medidas preventivas a que haya lugar.

**ARTÍCULO 65.** En caso de accidente de trabajo en el interior de la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, así como la disposición del traslado del empleado accidentado a la Institución Prestadora de Servicios de Salud más cercana. Además, ordenará todas las demás medidas que se impongan y que considere convenientes para controlar los factores de riesgo que lo ocasionaron y activará la brigada de emergencia de ser necesario.

**ARTÍCULO 66.** De todo accidente de trabajo la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** llevará registro en libro especial según el equipo investigador conformado para tal fin, con la indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere, y en forma sintética lo que éstos puedan declarar.

**ARTÍCULO 67.** Cuando ocurra un accidente grave o cuando un empleado fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, la Empresa deberá adelantar, junto con el COPASST, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación, en los formatos determinados para el efecto, encaminada a determinar las causas del evento, el cual una vez diligenciado deberá ser remitido a la Administradora de Riesgos Laborales **ARL** a la cual se encuentre afiliada la Empresa y al Ministerio de Trabajo. Recibida la investigación por la Administradora de Riesgos Laborales **ARL**, esta evaluará y emitirá concepto sobre el respectivo evento y determinará las acciones de prevención que deben ser tomadas por la Empresa en un plazo no superior a 15 (quince) días, de conformidad con lo previsto por el artículo 4 del Decreto 1530 de 1996.

**ARTÍCULO 68.** El empleado debe cumplir con los programas de prevención que ordene la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** en el desarrollo del respectivo programa de SG.SST, que deberá brindar la Aseguradora de Riesgos Laborales **ARL**, a la que se encuentran afiliados.

**ARTÍCULO 69.** Todo empleado que se sienta enfermo deberá comunicarlo inmediatamente al jefe de personal de la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S**, o al jefe de la respectiva dependencia y éste hará lo conducente para que acuda al médico de la Entidad Promotora de Salud a la cual se encuentre afiliado, a fin de que certifique si puede o no continuar con el trabajo. Si el empleado no diere el aviso antes mencionado o no se sometiere al examen previsto, se considerará que su falta de asistencia es injustificable para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad de dar aviso y de someterse al examen del médico.

**ARTÍCULO 70.** El empleado que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga carácter de laboral y que, aunque no lo inhabilite para el trabajo, pueda constituir peligro para la salud del personal por ser contagiosa o crónica, será incapacitado provisionalmente hasta que el médico de la Entidad Promotora de Salud a la cual se encuentre afiliado certifique que puede reanudar el trabajo.

**ARTÍCULO 71.** Los servicios médicos que requieran los empleados se prestarán por intermedio de la Entidad Promotora de Salud a la cual se encuentren afiliados o en los casos señalados por la Ley por la Administradora de Riesgos Laborales, salvo las campañas de medicina preventiva que adelante directamente la Empresa de común acuerdo con la Administradora de Riesgos Laborales o las Entidades Promotoras de Salud que correspondan.

**ARTÍCULO 72. REGLAS MÍNIMAS DE SEGURIDAD QUE SE DEBEN CUMPLIR OBLIGATORIAMENTE:** Los trabajadores deberán:

- a) Verificar al ingresar a su área de trabajo y antes de iniciar sus labores: los equipos, mobiliario u otros, e informar al jefe inmediato respecto a cualquier hecho o circunstancia de trabajo que considere peligrosa.
- b) No distraerse ni distraer la atención de otros empleados en forma tal que los exponga a accidentes.
- c) Respetar los avisos de seguridad y rótulos que señalen lugares peligrosos y no cambiarlos de ubicación sin la autorización expresa de su jefe o del coordinador de seguridad.
- d) Dar aviso oportuno en el evento en que se produzca o se propague fuego u otra circunstancia peligrosa, y de ser el caso, solicitar auxilio inmediato dando las señales de alarma y prestando su colaboración para neutralizar cualquier siniestro.
- e) Dar fiel cumplimiento a la Ley que prohíbe fumar en lugares públicos o cerrados.
- f) Desconectar, proteger y/o guardar equipos de trabajo al concluir las labores o al realizar labores de mantenimiento, aseo o reparación.
- g) Acatar y cumplir cabalmente con las normas de seguridad e higiene industrial que imparta la Empresa y la ARL respectiva.

## **CAPITULO XII**

### **PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

**ARTÍCULO 62.** Los empleados tienen como deberes los siguientes:

1. Dar estricto y cabal cumplimiento a lo dispuesto en el presente reglamento interno de trabajo y a las prescripciones especiales contenidas en los contratos individuales de trabajo, memorandos, circulares, políticas, etc. firmados con la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S**
2. Cumplir con el horario laboral estipulado por la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** en el presente reglamento o los cambios que al mismo se hagan y sean debidamente notificados a los empleados.
3. Respetar y acatar las órdenes de sus superiores.
4. Respetar tanto a los superiores como a los compañeros de trabajo.

5. Estar y permanecer en completa armonía e integridad con sus superiores, sus compañeros de trabajo, en cuanto a las relaciones personales y durante la ejecución de sus labores.
6. Ejecutar los trabajos que se les confíen, con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
7. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior según las jerarquías establecidas en la empresa y de manera fundada, comedida y respetuosa.
8. Recibir respetuosamente y acatar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el desempeño de su trabajo por parte de sus superiores.
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones de higiene y seguridad en el trabajo que se le indiquen, para el manejo de las máquinas, herramientas o instrumentos de trabajo, así como las normas necesarias para salvaguardar la integridad propia y de terceros tanto dentro de la empresa, como en los sitios de trabajo designados.
10. Velar por el uso adecuado de los elementos de consumo e implementos de trabajo para el desempeño de la labor encomendada, tanto en el interior de la empresa como por fuera de ella.
11. Usar el uniforme de trabajo, los elementos de protección y el carnet de identificación una vez sean entregados por la empresa, durante la jornada laboral de acuerdo a la programación señalada. Asistir con puntualidad y provecho a su jornada de trabajo, a los cursos especiales de capacitación, entretenimiento, reuniones generales o de grupo, indicados por **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S**, que sean programados en la jornada laboral o aún fuera de la jornada cuando sea necesaria la asistencia a los mismos, tiempos que serán compensados.
12. Cumplir estrictamente los compromisos adquiridos por el trabajador.
13. Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos ante **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** por la conducta del trabajador.
14. Reportar la hora de inicio de las labores, lo cual implica que el trabajador debe estar listo con el uniforme y la disposición para iniciar sus labores en su puesto de trabajo en los horarios estipulados en este reglamento y conforme a la programación y asignación de tareas diarias. Igual disposición rige para la hora de terminar sus labores.
15. Abstenerse de proporcionar información de **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** a terceros, usuarios, afiliados y demás personas que no pertenezcan a la empresa, salvo autorización expresa dada por el superior jerárquico con facultades para ello.
16. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo y la labor a desarrollar.

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

### **CAPITULO XIII**

#### **LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD**

**ARTÍCULO 63.** Se prohíbe emplear mujeres, sin distinción de edad, en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

**PARÁGRAFO:** Queda prohibido, además, emplear a menores de catorce (14) años y someter a trabajo nocturno a los menores de dieciocho (18) años. Cuando se empleen menores de dieciocho (18) años, la Empresa llevará un registro de inscripción de los que allí laboren, indicando su fecha de nacimiento, según se estipula en el artículo 4 del Decreto 13 de 1967.

Los menores de dieciocho (18) años de edad no podrán ser empleados en los oficios que conforme a las normas de protección de Infancia y Adolescencia regulen el tema, así como los considerados en los convenios y recomendaciones de la OIT.

## **1. EN LOS CUALES PUEDAN SUFRIR ALTERACIONES DE LA SALUD, TALES COMO:**

- a. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas.
- b. Trabajos a temperaturas anormales, ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- c. En trabajos de minería, o que confluyan agentes nocivos como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiente oxígeno por oxidación o gasificación.
- d. En altos hornos de fundición y recocido de metales o trabajos de forja.
- e. Trabajos donde exista exposición a ruidos que sobrepasen 80 decibeles.
- f. Trabajos donde tenga que manipular de sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, con exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio, frecuentes.
- g. Labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- h. En trabajos submarinos.
- i. Trabajos en basureros o donde se generen agentes biológicos patógenos
- j. Trabajos donde haya manipulación de sustancias explosivas, inflamables o causticas.
- k. Agricultura, ganadería, caza y silvicultura
- l. Pesca
- m. Explotación de minas y canteras
- n. Industria manufacturera
- o. Suministro de electricidad, agua y gas
- p. Construcción
- q. Transporte y almacenamiento
- r. Salud
- s. Defensa
- t. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.
- u. Otros oficios no calificados que no se encuentran en las tablas estandarizadas

## **2. EN LOS CUALES SE AFECTA LA MORALIDAD Y LAS BUENAS COSTUMBRES, TALES COMO:**

- a. Trabajo en casas de lenocinios, afines y las que señalen las autoridades de trabajo.
- b. Empleos en redacción, impresión, elaboración, distribución y venta de escritos contrarios a la moral o buenas costumbres.

- c. Cuando se conozca que la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** viola este mandato, cualquier persona podrá avisar a las autoridades del trabajo para que se impongan las sanciones a que haya lugar. (**LEY 1098 de 2006**).

**ARTÍCULO 64. Autorización de Trabajo para los Adolescentes. (Art. 113 Ley 1098 de 2006):** Corresponde al inspector de trabajo expedir por escrito la autorización para que un adolescente pueda trabajar, a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o del Defensor de Familia. A falta del inspector del trabajo la autorización será expedida por el comisario de familia y en defecto de este por el alcalde municipal.

La autorización estará sujeta a las siguientes reglas:

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

La autorización para trabajar podrá ser negada o revocada en caso de que no se den las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación del adolescente.

**ARTÍCULO 65. JORNADA DE TRABAJO. (Art. 114 Ley 1098 de 2006):** La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

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

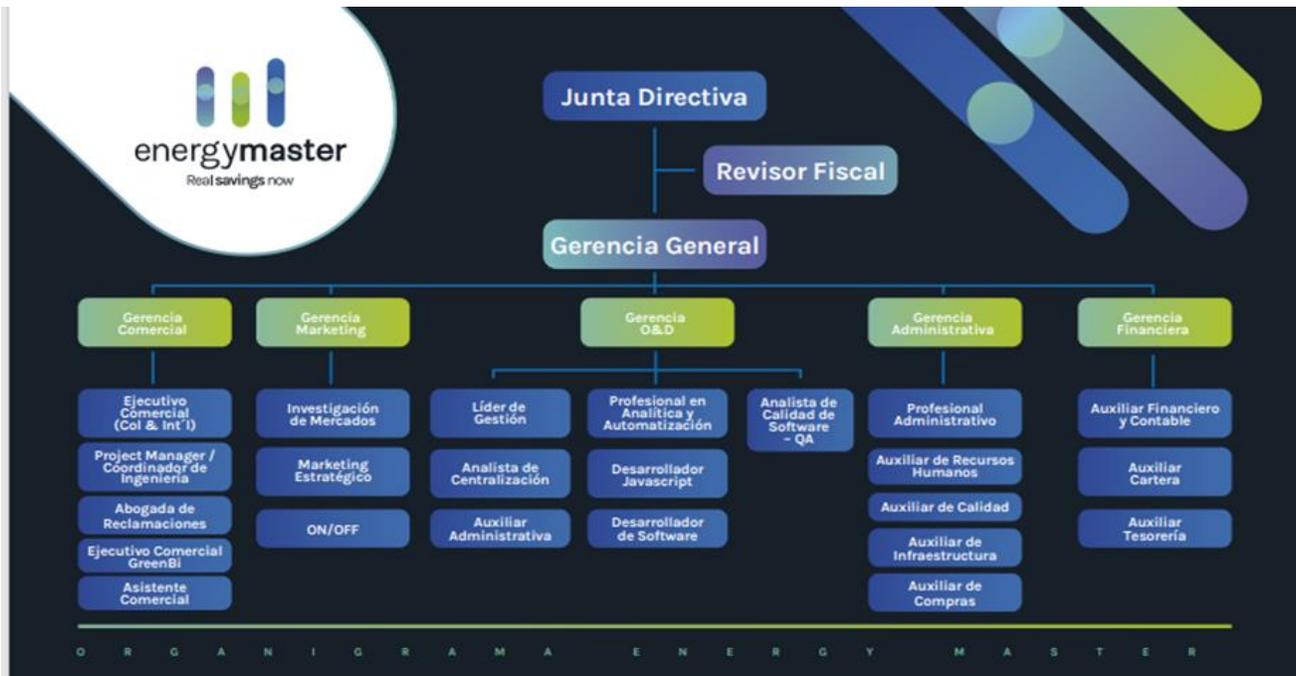
**ARTÍCULO 66. SALARIO. (Art. 115 Ley 1098 de 2006):** Los adolescentes autorizados para trabajar, tendrán derecho a un salario de acuerdo con la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente.

**ARTÍCULO 67. DERECHOS EN CASO DE MATERNIDAD. (Ley 1098 de 2006):** Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.

**CAPITULO XIV**  
**ORDEN JERÁRQUICO**

**ARTÍCULO 68.** Para todos los efectos de este Reglamento, el orden jerárquico de los empleados de la empresa ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S, es el siguiente:

**ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA**



**PARÁGRAFO-** La facultad sancionatoria es responsabilidad del DIRECTOR DE GESTION HUMANA estando facultado para formular notificaciones, adelantar procesos disciplinarios e imponer sanciones si hay lugar a ellas, siempre respetando el debido proceso y el derecho de defensa de los trabajadores.

**CAPITULO XV**  
**OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S Y LOS TRABAJADORES**

**ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** garantizará el cumplimiento de todo lo dispuesto en este reglamento y todos los empleados, tanto administrativos como operativos, estando obligados a cumplir con las responsabilidades descritas en los manuales de funciones, manuales de procedimientos, políticas y competencias de cada uno de dichos cargos.

**ARTÍCULO 69. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA**

1. Poner a disposición de los empleados, salvo estipulación en contrario, los equipos adecuados y los elementos necesarios para la realización de las labores.
2. Proporcionar a los empleados locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en cada una de las instalaciones de la empresa deberá mantenerse lo necesario según reglamentación para el efecto.
4. Pagar la remuneración pactada “salario” en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del empleado, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al empleado los permisos remunerados necesarios para los fines y en los términos indicados en el presente reglamento interno de trabajo y conforme a la ley.
7. Dar al empleado que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el empleado lo solicita, hacer practicar examen médico y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el empleado por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro, no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
9. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con el convivieren.
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 el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Conceder media jornada de descanso por votación tal como lo consagra el artículo 3 de la ley 403 de 1997, siempre y cuando el trabajador lo solicite por escrito dentro de los 30 días calendario siguientes a la fecha de la votación y acredite con el carnet electoral dicha situación.
14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
15. Garantizar el acceso del empleado menor de dieciocho (18) años de edad a la capacitación laboral y concederle licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.
16. Afiliar todos los empleados al Sistema Integral de Seguridad Social.
17. Suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del C.S.T.)

## **ARTÍCULO 70. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS EMPLEADOS:**

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados.
2. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos del presente reglamento y las normas que lo aclaren, y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparta la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa por escrito, las informaciones que tenga sobre su labor, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** lo que no obsta para denunciar delitos o violaciones del contrato o de las normas legales por parte de la Empresa ante las autoridades competentes.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados para el desempeño en sus labores al interior de la Empresa, de igual forma las materias primas sobrantes.
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
6. Comunicar oportunamente a la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecte o amenace las personas o las cosas, de la empresa o establecimiento.
8. Observar con la mayor diligencia y cuidado las normas mínimas de aseo personal, del sitio de trabajo y del equipo asignado.
9. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable de parto.

## **ARTÍCULO 71. SON OBLIGACIONES ESPECIALES ADICIONALES A LAS CONSAGRADAS POR EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.**

1. Observar los preceptos del presente Reglamento y las normas que lo aclaren, adicionen, modifiquen o complementen, así como acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparta la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** o sus representantes, según el orden jerárquico establecido
2. Estar debidamente dispuesto en su lugar de trabajo o en sitio asignado para el desarrollo de la labor a la hora exacta en que empieza su jornada laboral y permanecer en él hasta la terminación de su jornada, prestando sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente, por lo cual los trabajadores deberán estar ejecutando labores hasta la terminación del horario de trabajo.
3. Observar las normas de Seguridad Industrial, SGSST y medidas preventivas prescritas en el Reglamento de higiene y seguridad o por las autoridades del ramo, observando con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes de trabajo y de enfermedades Laborales.
4. Utilizar de forma adecuada toda la dotación de vestido y calzado suministrada por el empleador, así como la dotación de los elementos entregados por el empleador como elementos de protección personal.

5. Reportar a su superior inmediato todos los incidentes laborales que, aunque no hayan causado lesión alguna, potencialmente si pudieran haberlo hecho, con el fin de que la empresa los correctivos y las medidas preventivas a que haya lugar o efectúe el reporte de considerarlo pertinente.
6. Registrar en las oficinas de la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** su domicilio y dirección y dar aviso oportuno por escrito de cualquier cambio que ocurra. En consecuencia, cualquier comunicación que sea dirigida al empleado, se entenderá válidamente notificada y enviada a este si se dirige a la última dirección que el empleado tenga registrada en la empresa.
7. Comunicar por escrito a la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** inmediatamente se produzcan, cambios en su estado civil, el nacimiento de hijos o su fallecimiento, así como el del cónyuge o sus padres, ello con el fin de que la empresa, pueda tener debidamente actualizados sus registros para efectos de los seguros que tenga el empleado, los subsidios familiares, etc., todo ello garantizando la protección de datos personales que consagra la Ley 1581 de 2012
8. Portar el carné o escarapela cuando sea otorgado por la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** y presentarlo en todas las ocasiones en que le sea solicitado por razones de control, una vez sea entregado por la empresa.
9. Asistir oportunamente a las capacitaciones y eventos que requieran la presencia del empleado, las cuales se consideran de carácter obligatorio, conforme a las políticas establecidas por la empresa.
10. Someterse al control y vigilancia de los horarios de ingreso y egreso de la empresa, mediante el control establecido para estos fines por la empresa
11. Ejecutar por sí mismo labores conexas, accesorias o complementarias a la principal del cargo que desempeña cuando se requiere en el servicio.
12. Guardar completa reserva de todo lo que llegue a su conocimiento en razón de su oficio y cuya divulgación pudiese causar perjuicio a **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S**, en especial lo referente a las fórmulas, procesos a los cuales se tenga acceso por ejecución directa de la labor o por información proveniente de otros trabajadores de la empresa, proveedores, clientes o terceros.
13. Mantener una adecuada presentación y limpieza de sus implementos de trabajo, del sitio de trabajo en general, por lo cual es obligación del trabajador procurar el orden en su puesto de trabajo.
14. Evitar e impedir la pérdida o daños de equipos por indebida manipulación, pérdidas o fugas de servicios públicos y de todos los elementos tangibles e intangibles de la empresa.
15. No atender durante las horas de trabajo asuntos personales o actividades distintas de las que **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** señale, sin previa autorización del empleador.
16. Cumplir todas las funciones, actividades y responsabilidades establecidas en la descripción de oficios, en los manuales, circulares, memorandos, avisos y demás instrucciones que se impartan verbalmente o por escrito por parte del empleador o sus representantes, así como ejecutar por sí mismo labores conexas, accesorias o complementarias a la principal del cargo que desempeña cuando se requiere en el servicio.
17. Atender las indicaciones que la compañía haga por medio de carteles o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, etc., relacionados con el servicio o, aquellas obligaciones legales que tiene la compañía ante la administración del Riesgo LA/FT/FPADM
18. Atender de manera cordial y respetuosa a los clientes, proveedores, compañeros y jefes de **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** siguiendo los lineamientos, protocolos e instrucciones que la empresa o la marca diseñen o establezcan para ello.
19. Acatar las órdenes que particularmente se le imparta para cumplir a cabalidad con los Sistemas implementados y/o que se implementen en la empresa.

20. Dar cabal cumplimiento a lo establecido en el Reglamento Interno de la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S.**
21. Tratar de forma respetuosa, con amabilidad y tolerancia a los superiores, trabajadores, clientes, proveedores y terceros.
22. Dar trato cortés, amable y atento a los proveedores de la empresa, atendiéndolos conforme a los lineamientos establecidos
23. Como parte de las políticas internas de la empresa se encuentra el compromiso con el medio ambiente, por lo cual se tiene establecida la separación de residuos responsable, por lo cual los trabajadores deberán acatar las políticas que al respecto implemente la empresa.

**PARÁGRAFO** La violación por parte del colaborador de las obligaciones especiales enunciadas, se considera **FALTA GRAVE**, y podrán dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la empresa.

**CAPITULO XV**  
**PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S Y SUS EMPLEADOS**

**ARTÍCULO 72.** Se **PROHÍBE** a la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S**

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los empleados, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
  - a. En relación con los salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
  - b. La Empresa puede ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de los salarios y de las prestaciones, por embargo decretado judicialmente por prestaciones alimentarias u obligaciones con cooperativas.
  - c. La Empresa puede retener el valor de la cesantía en el caso previsto por el artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Ejercer o coparticipar de una situación de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades.
3. Limitar o presionar en cualquier forma a los empleados en el ejercicio de su derecho de asociación.
4. Imponer a los empleados obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.
5. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
6. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
7. 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.
8. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
9. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que utilicen para que no se ocupen en otra Empresa a los empleados que se separen o sean separados del servicio.

10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o limite los derechos de los empleados o que ofenda su dignidad. (artículo 59, C.S.T.)
11. Despedir a la mujer en estado de gestación o lactancia, con base en la normatividad que regula la estabilidad reforzada por maternidad.
12. Cerrar intempestivamente la empresa. 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 la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
13. 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.

**PARÁGRAFO:** Se prohíbe a **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** respecto a los empleados menores de dieciocho (18) años de edad, además de lo contemplado en el presente artículo, lo siguiente:

- a. Trasladar el empleado menor de dieciocho (18) años de edad del lugar de su domicilio.
- b. Ejecutar, autorizar o permitir todo acto que vulnere o atente contra la salud física, moral o síquica del menor empleado.
- c. Retener suma alguna al menor de dieciocho (18) años de edad, salvo el caso de retención en la fuente, aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y cuota sindical.
- d. Despedir la empleada embarazada menor de dieciocho (18) años, sin permiso del Inspector de Trabajo.
- e. Ordenar o permitir la ejecución de labores prohibidas para menores de edad.

#### **ARTÍCULO 69. SE PROHÍBE A LOS EMPLEADOS:**

Son prohibiciones al empleado las consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productor elaborados, sin permiso del empleador.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con la autorización legal puedan llevar los celadores (D.2478/48).
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración, mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier 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 el empleador en objetos distintos del trabajo contratado.

#### **ARTÍCULO 73. PROHIBICIONES ESPECIALES A LOS TRABAJADORES DE ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S ADICIONALES A LAS CONTEMPLADAS EN EL CÓDIGO LABORAL:**

1. Reemplazar a otro empleado en sus labores, o confiar a otro empleado el manejo de instrumentos, elementos y valores que le hubieren sido confiados por la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** sin previa autorización de su superior inmediato.
2. Llegar a laborar a una hora o jornada diferente a la estipulada por la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S**, o retirarse antes de cumplir con la jornada laboral sin previa autorización
3. Retirarse del puesto de trabajo durante el turno asignado sin que sea autorizado y oportunamente reemplazado, o determinar reemplazos en sus labores sin la autorización correspondiente.
4. Negarse a laborar en el turno que en cualquier momento le asigne la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S**, así como trabajar horas extras o en días festivos sin autorización de la empresa.
5. No dar aviso oportuno a la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** en los casos de faltas al trabajo o no presentar oportunamente los soportes que justifiquen las ausencias o llegadas tardes al trabajo, así como adulterar los registros de control de las entradas y salidas a los turnos de trabajo.
6. Fumar o ingerir bebidas alcohólicas o drogas alucinógenas o enervantes, dentro de las instalaciones de la empresa, así como mantener dentro de la empresa y en cualquier cantidad, licores embriagantes o tóxicos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
7. Impedir la requisita personal o de los objetos que cargue el trabajador, a la entrada y salida de la empresa.
8. Atender durante las horas laborales y en el interior de la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** ocupaciones o asuntos personales, así como realizar trabajos en beneficio propio o de terceros, distintos a las funciones propias o asignadas por la empresa para el cargo para el cual fue contratado.
9. Desacreditar en alguna forma a la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** con manifestaciones o actos encaminados a tal fin.
10. Suministrar, sin autorización expresa por parte de la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** a un tercero o compañero de trabajo, por cualquier medio, cualquier información que esté bajo su responsabilidad, sea que ésta pueda o no causarle perjuicios a la empresa o tenga o no el carácter de reservado legalmente, así como datos relacionados con la organización interna de la empresa o respecto de sus sistemas, servicios o procedimientos.
11. Entregar a terceros o trabajadores no autorizados la llave de ingreso a la empresa o las claves de acceso de ingreso confiadas en desarrollo de su labor, claves de seguridad o cualquier información relevante para la seguridad de la empresa
12. Copiar, sustraer, retirar procedimientos o procesos de elaboración, o protocolos de atención que se adelanten en la empresa para el desarrollo del servicio prestado, sin perjuicio de las acciones legales que la empresa pueda adelantar contra el trabajador.
13. Violar el compromiso de exclusividad de servicios, de reserva y el contrato de confidencialidad y deber secreto que se hubiere pactado en el contrato individual de trabajo con la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** o que esté estipulado en el presente Reglamento Interno o contrato laboral.
14. Amenazar o agredir en cualquier forma a superiores, compañeros de trabajo o clientes, injuriosos, calumniarlos o difamarlos, calificarlos con apodos, palabras groseras o actos semejantes, en forma verbal o escrita, así como tener tratos que faltan al respeto y al protocolo que debe primar en la empresa.
15. Está totalmente prohibida cualquier forma de maltrato, persecución, bullying o trato discriminatorio contra sus compañeros, jefes, superiores, clientes, proveedores o terceros.
16. Perder el tiempo o conversar frecuentemente en horas de trabajo vía telefónica, celular, vía MSN, chat o de manera personal sobre asuntos ajenos a las labores, de tal manera que afecte el desempeño propio o el de

sus compañeros o utilizar de manera inapropiada el teléfono fijo de la empresa. Los empleados que sean autorizados para el uso de los celulares con ocasión de la ejecución de su función serán autorizados de forma expresa y deberán cumplir con el adecuado uso de los mismo para uso estrictamente laboral.

17. Cambiar métodos de desarrollo del trabajo u horarios de trabajo establecidos sin autorización de sus superiores, así como omitir las ordenes respecto a los métodos de ejecución de las labores asignadas.
18. Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones de la empresa, obtenidas con o sin su intervención o divulgarlos en todo o en parte, sin autorización expresa de las directivas de la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S.**
19. Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de bienes, insumos o partes de propiedad de la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S.**
20. Recibir visitas dentro de las instalaciones de la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S.**, o en los sitios de trabajo programados para el desarrollo del contrato, o permitir el ingreso de personas no autorizadas.
21. Recibir dineros de los usuarios o clientes por medios diferentes a los establecidos por la empresa. Todo dinero que cancelen por la prestación de los servicios que proporciona **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** deben ser cancelados directamente en las cajas, tesorería, consignados o en todo caso mediante los procedimientos establecidos para ello.
22. Ejercer o coparticipar de una situación de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades en el interior de la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S.**
23. El empleado tiene prohibido utilizar logos, símbolos o distintivos de la empresa, en cualquier medio de comunicación incluidos chat, redes sociales, publicidad, etc.
24. Ingerir alimentos o tomar bebidas en las bodegas de almacenamientos, oficinas y en general en los puestos de trabajo, debiendo utilizar las áreas asignadas para el consumo de alimentos en los tiempos de receso o descanso programados por la empresa.
25. Hacer uso de reproductores de música en celulares, radios, computadores y otros medios de reproducción con volúmenes altos que puedan afectar los espacios de trabajo, debiendo utilizar audífonos para efecto de los reproductores personales incluidos los que se encuentran instalados en los computadores y/o moderar el volumen de los mismos cuando ha sido autorizado su uso masivo.
26. Hacer uso inadecuado de los espacios comunes que la empresa asignados para el bien general, tales como cocinetas, baños, salas de espera, etc, debiendo mantenerlo en perfecto estado de aseo y orden después del uso.
27. Tomar descansos no programados en los horarios de trabajo. Las jornadas de los trabajadores serán las establecidas en el reglamento interno de trabajo o los turnos que sean asignados por la empresa, en los cuales debe tenerse en cuenta los tiempos de receso o descanso.
28. Los trabajadores de **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** deberán respetar el código de vestuario establecido por la empresa.
29. Ejecutar cualquier acto inmoral y contrario a las buenas costumbres.

## **PARÁGRAFO PRIMERO. PROHIBICIONES ESPECIALES A LOS CONDUCTORES DE VEHICULOS (AUTOMOVILES O MOTOCICLETA).**

Estas prohibiciones en virtud de las obligaciones y responsabilidades que impone el SGSST para el empleado que conduzca vehículos tipo automotor o motocicleta.

1. Mantener dentro del vehículo asignado y en cualquier cantidad, licores embriagantes o tóxicos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes, bebidas energizantes y cualquier sustancia o producto semejante o ingerirlo durante el ejercicio de las funciones.
2. Omitir realizar diariamente el chequeo pre-operacional para motocicletas y la inspección trimestral para vehículos automotores.
3. Presentar a la empresa documentos falsos o alterados que correspondan al vehículo y que sean exigidos para efectos de control
4. Utilizar los auxilios de rodamiento o pagos similares que la empresa reconozca con la finalidad de garantizar los gastos y mantenimiento del rodante, para asuntos diferentes u obtener su pago por medios fraudulentos.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO. PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL PERSONAL QUE TENGA A CARGO DINEROS O RECAUDOS.**

1. Negarse a responder por los faltantes de dinero que por acción u omisión se generen en el desarrollo de su labor.
2. No realizar el cierre de la caja diario y omitir informar al empleador de manera oportuna las novedades que se generen.
3. No entregar oportunamente o alterar el informe de cierre de caja menor.
4. Realizar autopréstamos o préstamos a los compañeros de trabajo.
5. Disponer sin autorización del empleador de los dineros entregados para su custodia y manejo.
6. Entregar los dineros a otro trabajador o a un tercero no autorizado para la realización de dicha labor.
7. Negarse a la realización de auditorías internas y/o externas según el caso.

**PARÁGRAFO.** La violación por parte del colaborador de las prohibiciones especiales enunciadas, se considera FALTA GRAVE, y podrán dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la empresa.

## **CAPITULO XVI**

### **ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS EN LA EMPRESA ENERGY MASTER**

#### **ANALYTICS S.A.S**

**ARTÍCULO 74.** La empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** no puede imponer a sus empleados sanciones no previstas en este Reglamento, en Pacto, en Convención Colectiva, o en el Contrato Individual. Antes de imponerse cualquier tipo de sanción disciplinaria, la Empresa escuchara en descargos al empleado ante la acusación, sospecha o reproche, evitando así, que se le vulnere el derecho a la defensa dando cumplimiento a los lineamientos establecidos en la Sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional respecto al debido proceso disciplinario.

**ARTÍCULO 75.** Se establecen las siguientes clases de faltas y sus sanciones disciplinarias:

El incurrir por parte del trabajador en cualquiera de las prohibiciones o desconocer las obligaciones señaladas en el presente reglamento o en el contrato de trabajo, dará lugar, por primera vez a una suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días y por la segunda vez, a una suspensión hasta por dos (2) meses.

Igualmente cuando se trate de la comisión de faltas graves por parte del trabajador la empresa podrá dar por terminado el contrato de trabajo justificadamente y de manera unilateral.

La empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** no contempla sanciones a título de multa por el incumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador.

**ARTÍCULO 76:** Se consideran **FALTAS** y sus respectivas sanciones:

	FALTA	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
1	Retardo al inicio de la jornada laboral sin justa causa.	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta por 8 días	<b>FALTA GRAVE</b>
2	Faltar total o parcialmente a laborar de manera injustificada, siendo parcial ausencias que superen una hora en la jornada laboral, así como abandonar o retirarse del puesto de trabajo de manera injustificada durante la jornada laboral.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 2 meses	<b>FALTA GRAVE</b>
3	No informar al superior jerárquico conforme al organigrama cuando por justa causa va a retrasar el ingreso a laborar. Entendido el retraso dentro de las dos primeras horas de la jornada laboral	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta por 8 días	<b>FALTA GRAVE</b>
4	No informar de manera inmediata cuando sea incapacitado por la EPS o ARL por sí mismo o por un tercero y no entregar o enviar por cualquier medio idóneo el certificado de incapacidad, cuando con esta omisión se afecte el turno laboral.	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta por 8 días	<b>FALTA GRAVE</b>
5	No tramitar el permiso o licencia conforme a las políticas internas o directrices de la empresa, los cuales deben ser autorizados para efectos de disfrute o no presentar los documentos soporte de los mismos conforme a los lineamientos establecidos por la empresa	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta por 8 días	<b>FALTA GRAVE</b>

6	Hacer uso indebido de permisos que le concede la empresa o presentar soportes fraudulentos para obtener beneficio del permisos o licencias.	Suspensión hasta por 8 día	Suspensión hasta por 2 meses	<b>FALTA GRAVE</b>
7	Tardarse más del tiempo normal y necesario en cualquier acto o diligencia que la empresa le haya ordenado.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 2 meses	<b>FALTA GRAVE</b>
8	Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior u omitir información relevante en el ejercicio de sus funciones que afecten a la empresa, siempre que éstas no lesionen su dignidad la orden dada.	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta por 8 días	<b>FALTA GRAVE</b>
9	Fumar en los sitios asignados para trabajar o dentro de las dependencias de la empresa, en violación de las normas de seguridad y salud en el trabajo.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 2 meses	<b>FALTA GRAVE</b>
10	Hacer trabajos distintos a su oficio dentro de la empresa sin la debida autorización, o disponer de la jornada laboral para hacer cosas diferentes a las encomendadas con ocasión del trabajo.	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta por 8 días	<b>FALTA GRAVE</b>
11	Hacer o participar en colectas, rifas, ventas, suscripciones, propagandas o juegos de azar dentro del horario laboral.	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta por 8 días	<b>FALTA GRAVE</b>
12	Fijar, remover o dañar información o material de las carteleras o colocar avisos de cualquier clase en las dependencias de la empresa sin previa autorización o destruir o dañar de cualquier forma las existentes. Salvo información referente al derecho de asociación.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses	<b>FALTA GRAVE</b>
13	Contribuir con su actuar a hacer peligroso su lugar de trabajo o poner en riesgo a otros empleados, usuarios, empleadores o terceros.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 2 meses	<b>FALTA GRAVE</b>
14	Disminuir el ritmo de trabajo intencionalmente, conforme a los tiempos determinados para los puestos de trabajo.	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta por 8 días	<b>FALTA GRAVE</b>

15	Hacer afirmaciones falsas o maliciosas, promover intrigas o injurias sobre la empresa, sus superiores, sus trabajadores, sus productos o servicios. Así mismo fomentar o tolerar el Bullying o cualquier forma de discriminación contra superiores, trabajadores, clientes, proveedores o terceros.	Suspensión hasta por 8 días	<b>FALTA GRAVE</b>	
16	Rehusarse a trabajar de acuerdo con los métodos, procedimientos, políticas y sistemas implementados por la Empresa, los cuales se entienden como parte de las obligaciones contractuales.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses	<b>FALTA GRAVE</b>
17	Incurrir en errores debido a descuidos que no ocasionen daños o afecten la seguridad material del equipo, pero que ocasionen gastos o perjuicios. Así como por daños locativos o desperdicios de servicios públicos, de insumos o materiales, bienes tangibles o intangibles de la empresa.	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta por 8 días	<b>FALTA GRAVE</b>
18	Ocultar faltas leves cometidas contra la empresa por algún trabajador.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 2 meses	<b>FALTA GRAVE</b>
19	No usar la dotación entregada o incumplir los protocolos de presentación personal.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 2 meses	<b>FALTA GRAVE</b>
20	Hablar con falta de cortesía y en términos desobligantes o referirse con expresiones vulgares o referirse de manera irrespetuosa de cualquier forma contra sus superiores, compañeros de trabajo, o clientes y/o usuarios de la empresa, de manera presencial o por medio de los sistemas de comunicación telefónico, chat, etc.	Suspensión hasta por 8 días	<b>FALTA GRAVE</b>	
21	Ingresar personal ajeno a la empresa, a las instalaciones de trabajo dentro o fuera del horario de laboral sin previa autorización.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 2 meses.	<b>FALTA GRAVE</b>
22	No participar en las actividades programadas de capacitación, SST o realizadas o similares por la empresa.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 2 meses	<b>FALTA GRAVE</b>

23	No utilizar los conductos regulares de la empresa para solucionar conflictos.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 2 meses	<b>FALTA GRAVE</b>
24	Hacer uso del celular, teléfono, redes sociales u otro medio de comunicación para asuntos de índole personal en el área de trabajo durante la jornada laboral, de tal forma que afecten el desarrollo de sus funciones.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 2 meses	<b>FALTA GRAVE</b>
25	El negarse a desempeñar una labor conexas o complementaria de sus funciones habituales.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 2 meses	<b>FALTA GRAVE</b>
26	El negarse o impedir ser requisado por el personal de vigilancia o seguridad privada o por quien designe el empleador, incluida la revisión de locker o guardarropas que son propiedad del empleador	Suspensión de 8 día	Suspensión hasta por 2 meses	<b>FALTA GRAVE</b>
27	La violación de las normas del SG.SST, negarse a recibir, no usar o usar indebidamente los elementos de protección personal, los implementos de seguridad y protección entregados para la ejecución del trabajo asignado, así como la violación de las obligaciones de autocuidado y cumplimiento de recomendaciones médicas que le sean generadas al empleado por su EPS o ARL.	Suspensión hasta por 8 días	<b>FALTA GRAVE</b>	
28	Entregar a trabajadores no autorizados la llave de ingreso a la empresa o las claves de acceso de ingreso confiadas en desarrollo de su labor, así como ingresar o permitir el ingreso de otros a áreas determinadas por la empresa como restringidas para el cargo.	Suspensión hasta por 8 días	<b>FALTA GRAVE</b>	
29	Utilizar logos, símbolos o distintivos de la empresa, en cualquier medio de comunicación incluidos chat, redes sociales, publicidad, etc.	Suspensión hasta por 8 días	<b>FALTA GRAVE</b>	
30	Reemplazar a otro empleado o confiar el manejo de vehículos, instrumentos, elementos o valores, sin autorización del superior inmediato.	Suspensión hasta de 8 días	Suspensión hasta de 2 meses	<b>FALTA GRAVE</b>

31	Incumplir las prohibiciones y obligaciones referentes al uso adecuado y el mantenimiento en orden y aseo de las zonas comunes, así como el incumplimiento de las políticas ambientales establecidas por la empresa, en especial las relativas a la separación de residuos responsablemente.	Suspensión hasta de 8 días	Suspensión hasta de 2 meses	<b>FALTA GRAVE</b>
32	Presentarse a trabajar o conducir vehículos en estado de embriaguez, con rastros de consumo de alcohol o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o ingerir alcohol o sustancias psicoactivas en el sitio de trabajo, o mantener en la empresa y en cualquier cantidad dichos elementos aún la PRIMERA VEZ.	<b>FALTA GRAVE</b>		
33	Atemorizar, coaccionar o intimidar a sus superiores, compañeros de trabajo, o clientes y/o usuarios de los servicios de la empresa, así como hacer afirmaciones falsas o maliciosas, promover intrigas o injurias sobre la empresa, sus trabajadores, productos o servicios POR PRIMERA VEZ.	<b>FALTA GRAVE</b>		
34	Promover actos de violencia o peleas durante las horas de trabajo o dentro de las dependencias de la Empresa o en las instalaciones donde se desarrolle la labor contratada con compañeros, superiores o usuarios por PRIMERA VEZ.	<b>FALTA GRAVE</b>		
35	El utilizar de cualquier manera en provecho propio bienes, materiales, herramientas, equipos o materias primas o apropiarse, copiar o sustraer documentos, información de procesos que sean de propiedad de la EMPRESA, aun por PRIMERA VEZ.	<b>FALTA GRAVE</b>		
36	Violar la reserva de información confidencial o revelar información confidencial de la empresa, sus clientes, contratistas o proveedores, así como el contratar con empresas, clientes o contratistas con los cuales se tenga o haya tenido relación	<b>FALTA GRAVE</b>		

	comercial o contractual durante el desarrollo del presente contrato, y/o la violación en todo o en parte de la cláusula de exclusividad acordada por las partes en el contrato laboral, aún la PRIMERA VEZ.			
37	Hacer mal uso, engañar o inducir en error a la Empresa para obtener beneficios económicos de cualquier índole, aún por PRIMERA VEZ.	<b>FALTA GRAVE</b>		
38	Ocultar faltas graves cometidas contra la empresa o alguno de los trabajadores por algún compañero, con las cuales se atente contra el prestigio, buen nombre, bienes de la empresa o vida de las personas que en ella laboran por PRIMERA VEZ.	<b>FALTA GRAVE</b>		
39	Sacar del sitio de trabajo objetos, bienes, insumos, productos de la empresa o de sus trabajadores, proveedores o terceros sin autorización, aún la PRIMERA VEZ.	<b>FALTA GRAVE</b>		
40	Mantener dentro del vehículo asignado y en cualquier cantidad, licores embriagantes o tóxicos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante o ingerirlo	<b>FALTA GRAVE</b>		
41	Presentar a la empresa documentos falsos o alterados para el desarrollo de la actividad, tales como licencia de conducción, certificado judicial, cédula de ciudadanía, certificados de estudio o certificados laborales, entre otros	<b>FALTA GRAVE</b>		
42	Negarse a responder por los faltantes de dinero que por acción u omisión se generen en el desarrollo de su labor	Suspensión hasta de 8 días	<b>FALTA GRAVE</b>	
43	No realizar el cierre de la caja diario y omitir informar al empleador de manera oportuna las novedades que se generen o incumplir las actividades propias del cargo	Suspensión hasta de 8 días	Suspensión hasta de 2 meses	<b>FALTA GRAVE</b>
44	Realizar autopréstamos o préstamos a los compañeros de trabajo o entregar a terceros los dineros a su cargo.	<b>FALTA GRAVE</b>		

45	Disponer sin autorización del empleador de los dineros entregados para su custodia y manejo	<b>FALTA GRAVE</b>		
46	Negarse a la realización de auditorías internas y/o externas según el caso	Suspensión hasta de 8 días	<b>FALTA GRAVE</b>	
47	Acudir a proveedores para solucionar errores propios, troques o daños causados a los productos y/o negociar con proveedores sin estar autorizado para ello o, sin la aplicación de los controles o medidas razonables estipuladas por la empresa en el marco del Sistema que permite la administración del Riesgo LA/FT/FPADM.	<b>FALTA GRAVE</b>		
48	Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones de la empresa, obtenidas con o sin su intervención o divulgarlos en todo o en parte, sin autorización expresa de las directivas de la empresa	<b>FALTA GRAVE</b>		
49	Recibir dineros de los usuarios o clientes por medios diferentes a los establecidos por la empresa. Todo dinero que cancelen por la prestación de los servicios que proporciona la empresa, deben ser cancelados directamente en las cajas, tesorería, consignados o en todo caso mediante los procedimientos establecidos para ello.	Suspensión hasta de 8 días	<b>FALTA GRAVE</b>	
50	Ejercer o coparticipar de una situación de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades en el interior de la empresa	Suspensión hasta de 8 días	<b>FALTA GRAVE</b>	
51	Ingerir alimentos o tomar bebidas en las bodegas de almacenamientos, oficinas y en general en los puestos de trabajo, en contravía de las normas internas	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 2 meses	<b>FALTA GRAVE</b>
52	Incumplir con el Programa de Transparencia y Ética Empresarial	<b>FALTA GRAVE</b>		

**ARTICULO 77:** Se consideran **FALTAS GRAVES** y por lo tanto conllevan a la terminación del contrato laboral:

1. Las descritas de forma detallada en el artículo 71 y 73 del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa.
2. La reiteración por **TERCERA VEZ** de cualquiera de las faltas leves consagradas en presente reglamento interno de trabajo.
3. Las consagradas en el art. 62 del C.S.T como Justa Causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador.

**ARTÍCULO 78.** Con relación a las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este capítulo, se deja claramente establecido:

1. La empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** o reconocerá ni pagará el salario por el tiempo dejado de trabajar por causa de la imposición de sanciones disciplinarias.
2. La empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** llevará un registro en que consten las faltas que haya cometido el empleado y las sanciones en que haya incurrido por motivo de tales faltas, para efectos de tenerse en cuenta para los ascensos o convocatorias internas.
3. **CADUCIDAD DE LAS FALTAS:** Si transcurrido un (1) año 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 tener en cuenta para el cálculo de las faltas previstas en el presente artículo.

## **CAPITULO XVII**

### **PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMA DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 79.** La empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** dará cumplimiento a lo reglado en la Sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional, por lo cual establecerá el siguiente procedimiento para comprobación de las faltas y la aplicación de las consecuencias disciplinarias, así:

1. El trabajador deberá ser citado mediante comunicación formal, informando las conductas imputadas, los hechos generadores e informando día y hora en la cual se llevará a cabo la correspondiente diligencia de descargos, en todo caso no podrá transcurrir un término superior a tres (3) días hábiles entre la ocurrencia de los hechos o de conocimiento de los mismos y la citación formal.
2. El empleador debe dar oportunidad de ser oído el empleado inculpado, o en el caso de personal sindicalizado, acompañado de dos (2) representantes del Sindicato si así lo desea, con el fin de garantizar total transparencia en la aplicación de unas sanciones y la seguridad plena y total que la falta que se le imputa es real. En todo caso la empresa permitirá la presentación de un testigo a la audiencia de descargos aún en los casos de ser trabajadores no sindicalizados, en protección del derecho de defensa y el debido proceso.
3. La diligencia de descargos se adelantará a más tardar el último día de los cinco (5) días hábiles siguientes a aquel en que el empleado recibió la citación. En todo caso serán trasladadas las pruebas con las que cuenta

la empresa y se permitirá presentar las que se encuentren en poder del trabajador. Se respetará el principio de controversia de las pruebas.

4. El DIRECTOR DE GESTION HUMANA será el competente para iniciar el procedimiento para aplicar una sanción disciplinaria o el superior jerárquico del empleado delegado por la Gerencia.
5. La decisión que adopte la primera instancia será notificada dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos.
6. La imposición de la sanción deberá corresponder a la escala prevista en el presente reglamento y proporcional a los hechos, pruebas, situaciones atenuantes o agravantes en cada caso.
7. Si del procedimiento de descargos se decide aplicar la sanción, podrá el empleado apelar ante el GERENTE dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción, apelación que deberá contener los argumentos que fundamentan el recurso.
8. La segunda instancia deberá tomar su decisión a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a aquel en que se haya interpuesto la apelación. La decisión de ese superior se considerará como definitiva.

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

## **CAPITULO XVII**

### **PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE LOS RECLAMOS Y SU TRÁMITE**

**ARTÍCULO 80.** El personal de la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** deberá presentar sus reclamos de índole laboral ante su superior jerárquico conforme lo consagrado en el artículo 68 del presente reglamento.

El reclamante deberá llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por este, o no se conformare con la decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, atendida su naturaleza.

## **CAPITULO XVIII**

### **ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD**

**ARTÍCULO 81. ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD.** El trabajador en virtud del contrato de trabajo que suscriba con la Empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S**, se compromete a:

1. Manejar de manera confidencial la información que como tal le sea entregada, presentada, sea conocida en virtud del desarrollo de su labor y toda aquella que se genere entorno a ella como fruto de la relación laboral.
2. Guardar confidencialidad con la información y no emplearla en beneficio propio o de terceros mientras conserve sus características o mientras se maneje como un secreto empresarial o comercial toda vez que los datos son protegidos por ley.
3. Cada vez que deba suministrar un dato confidencial debe solicitar autorización para la divulgación so pena de incurrir en sanciones disciplinarias y responsabilidad por los daños causados a la Empresa o Terceros afectados.
4. Informar a la empresa sobre cualquier hallazgo o innovación alcanzada en su labor.
5. Acatar todas las normas de Protección de Datos Personales conforme a la Ley 1581 de 2012 y Decretos Reglamentarios, reconociendo en caso de violación a la misma las consecuencias de orden personal que acarrea la Ley.

**ARTÍCULO 82.** El trabajador reconoce de manera expresa que no goza de ningún derecho o licencia en relación con el uso de la Información Confidencial.

Así mismo el trabajador se compromete a que una vez haya culminado su contrato de trabajo con **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** devolverá a este todos los documentos y medios, en originales y copias que hubieren hecho, en los cuales esté contenida la información Confidencial.

**ARTÍCULO 83.** En el evento en que el trabajador reciba un requerimiento u orden de revelar en todo o en parte la información Confidencial en términos de una resolución válida y efectiva de un tribunal o autoridad competente, el trabajador se obliga a comunicar de inmediato a **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** la existencia, términos y circunstancias de dicho requerimiento y se abstendrá de suministrar dicha información hasta tanto no sea autorizada su divulgación por parte de **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S**

**ARTÍCULO 84. SANCIÓN POR INCUMPLIMIENTO.** El incumplimiento del deber de confidencialidad por parte del trabajador dará lugar al pago de las correspondientes indemnizaciones a favor de **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S**, sin perjuicio del pago de indemnizaciones por los daños y perjuicios que guardan relación causal con el incumplimiento y de las sanciones penales que pudiera acarrear tal conducta.

Igualmente el incumplimiento por parte del trabajador de cualquiera de las estipulaciones aquí consagradas, será considerado como Falta Grave constitutiva de terminación unilateral justificada del contrato de trabajo por parte de **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S**

## **CAPITULO XIX USO DE LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS Y CÁMARAS DE SEGURIDAD.**

**ARTÍCULO 85.** **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** establece las siguientes condiciones y regulaciones en cuanto al uso de los computadores, software, Internet, y correo electrónico, con el fin de

racionalizar y optimizar su utilización y asegurar una mayor calidad en el desarrollo de las funciones administrativas y comerciales de la compañía.

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

**ARTÍCULO 86. USUARIOS:** Como herramienta de trabajo y con los propósitos anteriormente descritos, los trabajadores que **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** designe tendrán a su cargo el buen uso de los computadores, software y sistema de información, Internet y correo electrónico mientras esté vigente su vinculación a la compañía.

**ARTÍCULO 87. USO DE LOS EQUIPOS:** Los equipos asignados al trabajador en razón de sus funciones, deberán utilizarse únicamente como herramienta de apoyo para las actividades laborales.

**ARTÍCULO 88. TIEMPO DE UTILIZACIÓN:** El tiempo que se utilizará el equipo es el requerido para el correcto desarrollo de las funciones asignadas al trabajador.

**ARTÍCULO 89. CÁMARAS DE SEGURIDAD:** **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** podrá disponer de cámaras de video y sonido dentro de sus instalaciones con el propósito de brindar seguridad a las personas y bienes que conforman la empresa.

Las grabaciones de audio y video podrán ser utilizadas como pruebas dentro de los procesos disciplinarios adelantados a los trabajadores de **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S**. En todo caso, la empresa respetará la intimidad personal y la privacidad de los trabajadores en las actividades que no sean catalogadas como laborales.

**ARTÍCULO 90. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN:** Toda información almacenada en los equipos de cómputo asignado al trabajador y no hecha explícitamente pública, será tratada como confidencial, y se harán todas las adecuaciones posibles por garantizar la privacidad de ésta. En el caso de los equipos instalados en oficinas, será responsabilidad del usuario a quien le fue asignado, el tomar las medidas necesarias para proteger su información.

**ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** se reserva el derecho de consultar la información almacenada en equipos propiedad de la empresa cuando así lo juzguen conveniente.

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

**ARTÍCULO 91. SANCIONES:** El incumplimiento por parte del trabajador a lo establecido en el presente acuerdo acarreará sanciones civiles, además de las Institucionales, según sea el caso. Igualmente el incumplimiento por parte del trabajador de cualquiera de las estipulaciones aquí consagradas, será considerado como Falta Grave constitutiva de terminación unilateral justificada del contrato de trabajo por parte del Empleador.

**CAPITULO XX**  
**NORMAS SOBRE ACOSO LABORAL – LEY 1010/2006**

**ARTÍCULO 92.** Definición. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** en su calidad de 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.

No obstante, es importante resaltar que la presente ley únicamente se aplica respecto de situaciones que ocurran en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral, es decir, no se aplicara en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación, ni en la contratación administrativa.

**ARTÍCULO 93. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL:**

**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 intimidación, descalificación, y cambios permanentes de horario que pueda producir desmotivación laboral.

**3. DISCRIMINACIÓN LABORAL:**

Todo trato diferenciado por razones de raza, genero, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad.

**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 fuera de lo normal, menosprecio del trabajador, desmejoramiento del cargo para el cual fue contratado, etc.

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

#### **ARTÍCULO 94. SUJETOS ACTIVOS O AUTORIDADES DE ACOSO LABORAL.**

1. La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando
2. La persona natural que se desempeñe como colaborador o empleado

#### **SUJETOS PASIVOS O VÍCTIMAS DEL ACOSO LABORAL.**

1. Los colaboradores o empleados
2. Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos

#### **SUJETOS PARTÍCIPES DEL ACOSO LABORAL.**

1. La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
2. 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 95. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO:**

Para la terminación del contrato de trabajo o imposición de sanciones disciplinarias por acoso laboral se seguirá el siguiente procedimiento:

1. La denuncia, que tendrá tratamiento confidencial, deberá interponerse por escrito ante el superior inmediato, quien deberá trasladarla a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** si su reclamo no fuere atendido por éste, o no se conformare con la decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo.
2. El denunciante deberá acreditar alguna prueba verosímil de la situación.
3. La Dirección de Recursos Humanos llamará a descargos a la persona acusada, e igualmente oirá al denunciante en los casos en que sea necesario, con el fin de que éste amplíe su versión de los hechos.
4. Con posterioridad a los procedimientos antes indicados la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** decidirá si impone una sanción disciplinaria o termina el contrato de trabajo con justa causa.

En todo caso, la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** propenderá por implementar medidas efectivas de prevención del acoso laboral, y en tal sentido e independientemente de la decisión

que tome, facilitará instancias de conciliación frente a los casos planteados, de los cuales dará traslado confidencial al Comité de Salud Ocupacional para que éste determine planes de acción orientados a que esta situación no se vuelva a presentar.

**ARTÍCULO 96. TÉRMINO PARA LA DENUNCIA.** Para efectos de las acciones laborales dentro de la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** la denuncia de acoso laboral deberá interponerse dentro de los ocho días siguientes a la ocurrencia del hecho.

**ARTÍCULO 97.** Conductas que no constituyen acoso laboral:

1. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las fuerzas pública conforme al principio constitucional de obediencia debida.
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
4. 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, siempre que sean justificados, fundados en criterios y no discriminatorios.

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

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 Política.
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 artículo 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.

**ARTÍCULO 98.** De las 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:

- A. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- B. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- C. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- D. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.

- E. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- F. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- G. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- H. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- I. La imposición de deberes 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 la empresa.
- J. 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 la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás colaboradores o empleados.
- K. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- L. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- M. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- N. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de la conducta denunciada, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el presente reglamento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral.

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

## **ARTÍCULO 99. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN:**

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** están conformados por una serie de actividades orientadas a generar una conciencia colectiva de convivencia, para la promoción del trabajo en condiciones dignas y justas, armonía entre quienes comparten vida laboral en la empresa y el buen ambiente en la misma, y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

En desarrollo de lo consagrado en el artículo precedente, se han previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 del año 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, charlas y capacitaciones sobre el contenido de la misma, especialmente en lo referente a las conductas que constituyen acoso laboral, aquéllas que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

2. Espacios para el dialogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el objeto de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - a. Reafirmar, mediante el acercamiento y el dialogo, los valores y hábitos que promuevan una vida laboral en convivencia;
  - b. Presentar las recomendaciones constructivas que sean necesarias, frente a situaciones que pudieran afectar el cumplimiento de los hábitos y valores.
  - c. Examinar conductas concretas que eventualmente configuren acoso laboral o cualquier tipo de hostigamiento o coacción en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, formulando las respectivas recomendaciones.
4. Instrucciones a las oficinas de personal, para que a través de ellas se canalicen, promuevan y desarrollen los mecanismos de prevención aquí previstos, si restringirse a ellos, que generen un espacio que permita el acercamiento de los trabajadores para exponer sus inquietudes o inconvenientes en la materia.
5. Las demás gestiones o actividades que a futuro llegare a implementar la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** para lograr el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 100.** En procura de solucionar 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 este tipo de procedimiento:

1. En cada una de ciudades donde la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** tenga sedes, se integrará un comité bipartito, integrado por dos representante de los trabajadores y dos representantes del empleador. Este Comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.
2. Corresponde al Comité de Convivencia Laboral la realización de las siguientes actividades:
  - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral, en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
  - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
  - c. Estudiar confidencialmente, cuando sea del caso, las situaciones concretas que puedan configurar conductas o situaciones de acoso laboral.
  - d. Formular las recomendaciones que se consideren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral en convivencia en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
  - e. Efectuar las sugerencias que se consideren necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, haciendo hincapié en las actividades que promuevan de manera efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, fundamentalmente respecto de aquéllas que fueren de mayor ocurrencia al interior de la vida laboral.
  - f. Atender las conminaciones preventivas que formulen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 del 23 de enero del año 2006, y disponer las medidas que se estimen pertinentes.
  - g. Las demás actividades conexas, inherentes o relacionadas, directa o indirectamente con las descritas en los literales anteriores.

3. Cada Comité se reunirá por lo menos una vez cada tres meses, preferiblemente el último viernes de cada trimestre a la hora que determinen sus integrantes, designando de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones que eventualmente pudieren configurar acoso laboral, con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias y recomendaciones que a través del comité realizaran los miembros de la comunidad Institucional para el mejoramiento de la vida laboral.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con dichas personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos concretos o especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la Empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la Ley y en el presente reglamento.
6. En todo caso, el procedimiento interno preventivo consagrado en el presente artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral, para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 del 2006.”

#### **ARTÍCULO 101. MECANISMOS LEGALES DEL EMPLEADO:**

1. Denuncia ante el Ministerio de la Protección Social.
2. Denuncia ante Instituciones Conciliadoras.
3. Reclamación judicial ante la Justicia Ordinaria Laboral cuando a criterio del Juez Laboral, la queja propuesta por acoso laboral, carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló, una sanción pecuniaria consistente en la multa entre medio (1/2) y tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

**ARTÍCULO 102. CADUCIDAD:** Las acciones derivadas del acoso laboral caducan en seis (6) meses, contados a partir de la fecha en que haya ocurrido la conducta constitutiva de acoso laboral.

**ARTÍCULO 103. TRANSITORIEDAD.** Se podrán adicionar falta leves o graves a este reglamento, por cambios normativos transitorios, siempre y cuando sea publicado y notificado debidamente el empleado, para ello se utilizarán comunicaciones anexas, que deberán ser acatadas y cumplidas por la EMPRESA y todos sus empleados.

### **CAPITULO XXI** **ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO**

**ARTÍCULO 104.** La empresa podrá tener tele colaboradores de acuerdo con las disposiciones legales vigentes. En el presente reglamento y/o en otras normas que lo adicionen, complementen, modifiquen y/o desarrollen se contemplarán las circunstancias de tiempo, modo y lugar que de manera especial rijan y

apliquen a la figura del teletrabajo y de quienes por cargo y/o función pudieran estar prestando sus servicios total o parcialmente como tele colaboradores.

**ARTÍCULO 105. DEFINICIÓN:** Para la empresa es teletrabajador la persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación, por lo general, provistas, proveídas o dispuestas por la empresa y por fuera de sus sedes físicas, salvo casos especiales. El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

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

**ARTÍCULO 106.** Todo programa de teletrabajo en la empresa se guiará por los siguientes objetivos:

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

**ARTÍCULO 107.** Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa como tele colaborador deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social para los colaboradores particulares, las condiciones establecidas en el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, y el Decreto 884 de 2012 o las normas que las reemplacen, modifiquen o adicionen.

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

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

**ARTÍCULO 108.** El acceso a los programas de teletrabajo presupone un acuerdo entre los empleados y la empresa. Los empleados de la empresa serán candidatos para los programas de teletrabajo si cumplen con las siguientes disposiciones:

1. Diligenciar de manera escrita solicitud de ingreso al programa.
2. Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control acordados conjuntamente con el jefe inmediato.
3. Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el tele colaborador, en caso de considerarse necesaria.
4. Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

**ARTÍCULO 109.** En caso de contratar por primera vez a un tele colaborador este no podrá exigir posteriormente realizar sus actividades en las instalaciones del empleador. A no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso, dejaría de ser tele colaborador.

Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, las partes conservan el derecho a la reversibilidad del teletrabajo, esto es, la facultad de solicitar en cualquier momento el retorno a la ejecución de labores en la empresa. En este caso, el desarrollo presencial de las funciones del empleado estará supeditado a la posibilidad que tenga la empresa de contar con el espacio o puesto de trabajo, por consiguiente, la empresa se reserva la facultad de señalar el lugar en que los trabajadores prestarán sus servicios.

**ARTÍCULO 110. EXCLUSIVIDAD CON EL TIEMPO CONTRATADO:** El teletrabajador se deberá someter a la jornada de trabajo señalada en el presente reglamento y a la pactada en el contrato de trabajo

Los colaboradores y tele colaboradores de la Empresa tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El tele colaborador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato se da:

1. El derecho de los tele colaboradores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
2. La protección de la discriminación en el empleo.
3. La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
4. La remuneración.
5. La protección por regímenes legales de seguridad social.
6. El acceso a la formación.
7. La protección de la maternidad. Las tele colaboradoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
8. Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del tele colaborador, sin perjuicio del derecho que le asiste de verificar el cumplimiento de las actividades encomendadas y la utilización del software y el hardware entregado, exclusivamente para los fines del contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 111.** Las necesidades técnicas del tele colaborador estarán en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

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

**ARTÍCULO 112.** A continuación se listan los compromisos de las partes referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por la empresa:

1. La empresa brindará las herramientas específicas (hardware /software) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. En su defecto, se pactará el uso de equipos adquiridos por el tele colaborador, de acuerdo con la normatividad que lo permita. De igual forma el tele colaborador deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas así como las instrucciones por escrito que reciban de sus supervisores o jefes inmediatos.
2. El tele colaborador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. De igual forma el tele colaborador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la empresa que le hayan entregado con ocasión del teletrabajo contratado.
4. El tele colaborador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la empresa lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.
5. El tele colaborador no podrá modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya sido entregado la empresa, sin autorización previa y escrita de su jefe inmediato.

**ARTÍCULO 113.** Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo:

#### **Del Empleador:**

1. El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
2. Realizar y firmar acuerdo de teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo incorporando las condiciones establecidas en el artículo 3 del **Decreto 884 de 2012**.
3. Establecer las horas del día y los días de la semana en que el tele colaborador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la Jornada Laboral.

4. Implementar los correctivos necesarios con la Asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del tele colaborador.
5. Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST-, definidas en la normatividad vigente.
6. Suministrar a los tele colaboradores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar, y deberá garantizar que los colaboradores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
7. Informar al tele colaborador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.
8. Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo, cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley.

#### **Del Tele Colaborador:**

1. Permitir la visita al puesto de trabajo con acompañamiento de la Administradora de Riesgos Laborales, la cual según decisión de la empresa, podrá ser presencial o virtual.
2. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales.
3. Referente al teletrabajo, las obligaciones del tele colaborador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), son las definidas por la normatividad vigente.
4. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
5. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores.
6. Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales.
7. Reportar el accidente o enfermedad de trabajo, de acuerdo con la legislación vigente.
8. Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
9. En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

**ARTÍCULO 114.** A más de las ya establecidas en este reglamento y en el contrato, son justas causas especiales para dar por terminado esta modalidad de contrato de trabajo, las siguientes:

1. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones que este acápite del reglamento establece.
2. La prestación de servicios, de cualquier naturaleza, a favor de terceros.
3. La indebida utilización, por parte del empleado, de los medios y canales suministrados por la empresa para el desarrollo de las funciones.
4. Las indicadas en el contrato laboral, el acuerdo de teletrabajo o la ley.

**ARTÍCULO 115. Prohibición General:** Salvo pacto en contrario, ningún colaborador o tele colaborador de la empresa que tenga suscrito un contrato laboral que implique un desempeño de tiempo completo podrá desempeñarse simultáneamente con otra organización pública o privada, bien se trate de tiempo completo, presencial o en teletrabajo. No obstante, lo aquí dispuesto y en casos excepcionales la gerencia general podrá avalar o autorizar que el empleado de tiempo completo suscriba con la misma empresa hasta (1) un contrato de prestación de servicios, siempre que su objeto no riña con su cargo o función institucional, con la

confidencialidad o exclusividad a la que pudiere estar obligado, ni con su jornada laboral. El empleado que contravenga lo aquí dispuesto incurrirá en falta grave y se hará acreedor a la sanción respectiva.

## **CAPÍTULO XXII CLÁUSULAS INEFICACES**

**ARTÍCULO 116.** No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del colaborador 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 colaborador (CST, art. 109).

## **CAPÍTULO XXIII PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO**

**ARTÍCULO 117.** la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S** debe publicar el Reglamento Interno de Trabajo en el lugar del trabajo e informará mediante circular a los empleados del contenido del mismo. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Si existieren objeciones frente al mismo se dará el trámite de ley.

**ARTÍCULO 118.** El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días hábiles después de su publicación y que el contenido del mismo quede en firme, conforme a lo prescrito en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 119.** Desde la fecha de la vigencia el presente reglamento, quedan derogadas las disposiciones del Reglamento que con anterioridad haya tenido la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S**

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Toda disposición legal, así como todo contrato individual, pacto, convención colectiva o fallo arbitral vigentes al empezar a regir el presente Reglamento del trabajo, o que adquieran con posterioridad a él, sustituyen de derecho las disposiciones de dicho Reglamento, en cuanto fueren más favorables al empleado.

El presente reglamento se publica en las oficinas de la empresa **ENERGY MASTER ANALYTICS S.A.S**

El presente reglamento entra en vigencia a partir del 30 de mayo de 2023



---

**Cesar Iván Berrio Ramírez**  
**Representante Legal**  
**Gerente General**