



## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO AUTOSERVICIO LA QUINTA S.A.S**

A continuación se enumeran los derechos, obligaciones y prohibiciones a que están sujetos los trabajadores del **AUTOSERVICIO LA QUINTA S.A.S**, lo cual conforma el **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA**.

**AUTOSERVICIO LA QUINTA S.A.S** hará sus mejores esfuerzos para obtener un óptimo cumplimiento de las normas de orden y seguridad contenidas en este Reglamento y solicita a su personal la mayor cooperación en la observancia del mismo, a fin de prevenir efectivamente los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se puedan evitar.

No procede considerar de manera alguna que las disposiciones del presente Reglamento importan interpretación, limitación o modificación de las leyes y reglamentos en vigencia, ni los derechos, facultades, obligaciones o prohibiciones pertinentes en el ordenamiento jurídico.

El presente Reglamento es parte integrante de los Contratos Individuales de Trabajo, regirá en las relaciones laborales suscritas, conforme a las actividades o funciones desarrolladas por los empleados en sedes, instalaciones y/o bienes de **AUTOSERVICIO LA QUINTA S.A.S**.

**AUTOSERVICIO LA QUINTA S.A.S** se obliga a mantener al día el Reglamento Interno de Trabajo, y los trabajadores están obligados a cumplir las exigencias que este Reglamento les imponga.

Cada una de las partes constitutivas del presente reglamento, ha sido redactada teniendo en cuenta el Código Sustantivo del Trabajo que actualmente rige en la República de Colombia, y demás normatividad en materia laboral vigente, por lo que en varios apartados se incluyen extracciones o referencias del mismo.

## CAPITULO I

### SOMETIMIENTO DE AUTOSERVICIO LA QUINTA S.A.S Y TRABAJADORES

**ARTÍCULO 1.** El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por **AUTOSERVICIO LA QUINTA S.A.S**, constituido por documento privado, según registro en cámara de comercio No 00013214 inscrito el 23 de febrero del 2010, domiciliado en la ciudad de Barrancabermeja (Santander), con debidas actualizaciones conforme a normatividad vigente en materia laboral, basado en la completa armonía, colaboración y cordial entendimiento que debe reinar entre todos los que laboran en la Empresa.

En consecuencia, exige de todos sus trabajadores el fiel cumplimiento de sus obligaciones para el otorgamiento de todos sus derechos, dentro de relaciones de recíproco respeto.

El presente Reglamento de Trabajo es Obligatorio y hace parte integral de los Contratos de Trabajo escritos o verbales, celebrados o que celebren con todos los trabajadores, salvo estipulación en contrario que sin embargo sólo puede ser favorable al trabajador y no podrá ser contraria a la normatividad en materia laboral vigente.

## CAPITULO II

### CONDICIONES DE ADMISIÓN

**ARTÍCULO 2.** Quien aspire a trabajar en **AUTOSERVICIO LA QUINTA S.A.S**, deberá presentar su solicitud por escrito. Además, el aspirante deberá someterse a los exámenes y pruebas prescritas por **AUTOSERVICIO LA QUINTA S.A.S** para acreditar sus habilidades y capacidades.

El formulario de solicitud deberá ser acompañado por los siguientes documentos:

- a)** Cédula de Ciudadanía / Extranjería o tarjeta de identidad, según sea el caso.
- b)** Para aspirantes extranjeros: visa de trabajo y/o Permiso Especial de Permanencia, o los que hagan sus veces, y demás documentos establecidos por el Gobierno Nacional.
- c)** Autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- d)** Hoja de vida actualizada.
- e)** Copia de los diplomas y/o certificados de estudios que se hayan acreditado en la hoja de vida.

- f) Copia de la tarjeta profesional, licencia y/o registro en el caso de trabajadores que hayan acreditado una profesión para su ingreso.
- g) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- h) Además el aspirante deberá someterse a los exámenes y pruebas descritas por **AUTOSERVICIO LA QUINTA S.A.S.**, para acreditar su habilidad, capacidad, formación técnica y/o académica, condiciones físicas, psicológicas y disciplinarias para el buen cumplimiento de sus funciones.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** El empleador podrá exigir, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no podrán incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto. Así mismo, el empleador deberá abstenerse de incluir o exigir en los formatos o cartas de solicitud de empleo datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca (artículo 1º, Ley 13 de 1972); tampoco podrá exigir prueba de gravidez a las mujeres, salvo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (artículo 43, Constitución Política de Colombia; artículos 1º y 2º del Convenio No. 111 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT y Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio del Trabajo), ni pruebas para detectar el Síndrome de inmunodeficiencia adquirida -SIDA (Art. 22, Decreto 559 de 1991), ni la Libreta Militar ( Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** La solicitud de empleo, presentación de documentos y pruebas anteriormente mencionadas no implican compromiso alguno del **AUTOSERVICIO LA QUINTA S.A.S** de contratar al aspirante; queda entendido que si no es admitido no da lugar a ningún reclamo por esta determinación. La presentación de documentos para aspirar a empleo no constituye inicio de relación laboral.

**PARÁGRAFO TERCERO:** La presentación de información y anexos implica por parte del aspirante la autenticidad de los documentos y su aprobación para que sean verificados.

La comprobación de que el contratado hubiese proporcionado datos falsos o documentos adulterados, será causal de terminación inmediata con justa causa del Contrato de Trabajo que se hubiera celebrado.

## CAPITULO III

### PERIODO DE PRUEBA

**ARTICULO 3. AUTOSERVICIO LA QUINTA S.A.S** una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por

parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76 C.S.T.).

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

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

El período de prueba puede ser objeto de prórroga antes de vencerse el término inicialmente pactado, siempre y cuando se haya pactado por un plazo menor al de los límites máximos expresados, sin que el tiempo total de la prueba exceda los límites legales (Artículo 79 del C.S.T.).

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

## CAPITULO IV

### CLASIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS

**ARTICULO 7.** Toda relación contractual con **AUTOSERVICIO LA QUINTA S.A.S**, está regulada por un contrato de trabajo donde se establece de manera escrita acuerdos contractuales entre empleador y empleado a la luz de la normatividad vigente en el país.

Es autónomo establecer el tipo y duración del contrato a firmar con las partes acordes a los requisitos del **AUTOSERVICIO LA QUINTA S.A.S**, quien conserva en todo tiempo el derecho a asignarle al trabajador el desempeño de funciones distintas a las que venga desarrollando, siempre que no constituya de manera alguna al desmejoramiento de sus condiciones de trabajo, siendo acordes a la naturaleza de las actividades económicas autorizadas a **AUTOSERVICIO LA QUINTA S.A.S**.

## CAPITULO V

### CONTRATO DE APRENDIZAJE

**ARTICULO 8: DEFINICIÓN.** Contrato de aprendizaje es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar servicio al **AUTOSERVICIO LA QUINTA S.A.S.**, como retribución ésta le enseñará directamente o por medio de otra persona, una profesión, arte u oficio, por un tiempo determinado y le pague el salario convenido. Este salario puede consistir en dinero o en especie (alimentación, alojamiento, vestido), o en ambas cosas a la vez.

**ARTICULO 9: OBLIGACIONES ESPECIALES DEL APRENDIZ.** Además de las obligaciones que en el artículo 58 del C.S.T se establecen para todo trabajador, las contenidas en Contrato suscrito, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Prestar personalmente con todo cuidado y aplicación el trabajo convenido sujetándose a las órdenes, instrucciones y enseñanzas del maestro o del patrono.
2. Ser leal y guardar respeto al patrono, al maestro, sus familiares, trabajadores, clientes, y proveedores del establecimiento.
3. Guardar reserva absoluta sobre la vida privada del patrono, sus trabajadores, proveedores y familiares.
4. Procurar la mayor economía para el patrono o maestro en el desempeño del trabajo.
5. Reportar cualquier afectación a su salud y posibles causas de inasistencia, en tiempo prudencial, al coordinador del área de gestión humana.

**ARTICULO 10: OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR.** Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, normatividad laboral vigente, el empleador tiene las siguientes obligaciones para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.
2. Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo, como en los de enseñanza, y
3. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

El término del contrato de aprendizaje no puede exceder tres (3) años a partir del inicio de formación, los primeros tres meses se presumen como periodo de prueba, el término podrá ser ajustado de conformidad con la normativa vigente.

## CAPITULO VI

### TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

**ARTICULO 11.** Son simples trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, a todas las prestaciones y derechos laborales que contemple la Ley.

**PARÁGRAFO:** No se considerarán empleados accidentales o transitorios los empleados en misión enviados a las dependencias del Autoservicio La Quinta para desarrollar labores ocasionales, accidentales o transitorias.

## CAPÍTULO VII

### HORARIO DE TRABAJO

#### ARTICULO 12. LA JORNADA LABORAL:

La jornada ordinaria de trabajo es de máximo diez (10) horas diarias y máximas cuarenta y ocho (48) horas semanales; y se efectuara así: Las horas de entrada y salida de todos los trabajadores, por turnos, que podrán ser los que a continuación se expresan:

#### 1. TURNOS CARGO CAJEROS:

Turno	Turnos Jornada Mañana	Turnos Jornada Tarde	Total horas laboradas por día
1	07:00 A.M. A 03:00 P.M.	- No se fija turno-	8 Horas
2	- No se fija turno-	01:00 P.M A 09:00 P.M.	8 Horas

#### 2. TURNOS CARGO COORDINADOR DE SUPERVISORES:

Turno	Turnos Jornada Mañana	Turnos Jornada Tarde	Total horas laboradas por día
1	06:00 A.M. A 2:00 P.M	No se fija mas turno	8 Horas
2	No se fija mas turno	12:00 M A 8:00 P.M	8 Horas

### 3. TURNOS CARGO SUPERVISORES:

Turno	Turnos Jornada Mañana	Turnos Jornada Tarde.	Total horas laboradas por día
1	06:00 A.M. A 02:00 P.M.	- No se fija turno-	8 Horas
2	- No se fija turno-	01:00 P.M A 09:00 P.M.	8 Horas

### 4. TURNOS CARGO BODEGA:

Turno	Turnos Jornada Mañana	Turnos Jornada Tarde.	Total horas laboradas por día
1	06:00 A.M. A 02:00 P.M.	-No se fija turno-	8 Horas
2	-No se fija turno-	12:00 M. A 08:00 P.M.	8 Horas

### 5. TURNOS CARGO OFICIOS VARIOS:

Turno	Turnos Jornada Mañana	Turnos Jornada Tarde.	Total horas laboradas por día
1	06:00 A.M. A 02:00 P.M.	-No se fija turno-	8 Horas
2	-No se fija turno-	1:00 P.M. A 09:00 P.M.	8 Horas

### 6. TURNOS CARGOS ADMINISTRATIVOS:

Turno	Turnos Jornada Mañana	Turnos Jornada Tarde.	Total horas laboradas por día
Jornada Única.	07:00 A.M. A 12:00 M.	2:00 P.M a 5:00 P.M	8 Horas

### 7. TURNOS CARGOS COORDINADOR HSE Y ÁREA DE CONTABILIDAD:

Turno	Turnos Jornada Mañana	Turnos Jornada Tarde.	Total horas laboradas por día
Jornada Única.	07:00 A.M. A 12:00 M.	2:00 P.M a 5:00 P.M	8 Horas

## 8. TURNOS CARGO CONDUCTORES:

Turno	Turnos Jornada Mañana	Turnos Jornada Tarde.	Total horas laboradas por día
1	06: 00 A.M A 2:00 P.M	-No se fija turno-	8 Horas
2	-No se fija turno-	1:00 P.M. A 09:00 P.M.	8 Horas

### DESCANSOS:

**AUTOSERVICIO LA QUINTA S.A.S** concederá a cada trabajador un descanso en cada una de las jornadas que deberá ser concertado con el jefe inmediato y el cual en ningún momento podrá superar los quince (15) minutos en la mañana y quince (15) minutos en la tarde, con una (01) hora de almuerzo.

**PARAGRAFO PRIMERO:** No obstante, el horario aquí establecido, el empleador en desarrollo de las facultades otorgadas por el Artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo, y conforme al contrato de trabajo suscrito, la naturaleza de las funciones, el cargo asignado al empleado, y cuando las necesidades objetivas del Autoservicio La Quinta S.A.S así lo exijan, se podrá establecer nuevo horario y cambio de turnos, ya sea en forma temporal o definitiva, sin que con ello se afecte el honor, la dignidad, los derechos mínimos de los trabajadores, y la normatividad vigente referente a la jornada laboral y sus máximos reglamentados.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección o confianza, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residen en el sitio de trabajo.( Artículo 162 del C.S.T)

**PARAGRAFO TERCERO:** En virtud de los turnos previamente fijados se organizará la jornada laboral semanal de cada empleado, sin que su jornada laboral exceda de cuarenta y ocho (48) horas semanales, o sin que exceda el máximo de la jornada laboral legal conforme a la normatividad vigente a la fecha de aplicabilidad.

**PARAGRAFO CUARTO:** A todos los trabajadores se les otorgará un (01) día de descanso remunerado semanal, que puede coincidir con el día domingo.

**PARAGRAFO QUINTO:** De conformidad con lo reglamentado en la Ley 2101 de 2021, entrada en vigencia a los quince (15) días del mes de Julio de 2021, se tendrá en **AUTOSERVICIOS LA QUINTA S.A.S** que la jornada laboral será de cuarenta y dos (42) horas a la semana, con una aplicación gradual de reducción de la jornada laboral en los tiempos establecidos por la norma, y que no afectará los derechos y garantías laborales reconocidas por la Ley, contrato laboral y reglamento interno de trabajo, sin disminución del salario, que se implementará así:

1. La Jornada laboral será de máximo cuarenta y dos (42) horas semanales, que podrán ser distribuidas de común acuerdo entre empleador y

trabajador, en 5 y 6 días a la semana, garantizando siempre un (1) día de descanso, salvo excepciones previstas en la norma.

**Para efectos de aplicación de la jornada laboral de máximo cuarenta y dos (42) horas semanales:**

2. Transcurridos dos (2) años a partir desde la entrada en vigencia de la Ley, se reducirá a una (1) hora la jornada laboral semanal, quedando en cuarenta y siete (47) horas semanales.
3. Transcurridos tres (03) años desde la entrada en vigencia de la Ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en cuarenta y seis (46) horas semanales.
4. A partir del cuarto (4) año desde la entrada en vigencia de la Ley, se reducirán dos (2) horas cada año, hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales.

La aplicabilidad del presente párrafo se realizará de conformidad con lo reglado por la normatividad vigente, previa notificación al empleado de cambios a su jornada laboral ordinaria.

**ARTÍCULO 13-** El número de horas de trabajo señalados en el horario anterior, podrá ser elevado por orden del patrono y sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor, caso fortuito de amenazar u ocurrir algún accidente, cuando sean indispensable para la atención de eventos en el Autoservicio La Quinta, pero solo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave, siempre y cuando sea permitido por la normatividad vigente en materia laboral. Esas ampliaciones constituyen trabajo suplementario o de horas extras las cuales se autorizarán por escrito y se pagarán en debida forma al empleado.

**ARTÍCULO 14-**La jornada de trabajo que es de labor efectiva, iniciará en el momento señalado para iniciar las labores y terminará a la hora fijada por la empresa, para efecto, de acuerdo con las modalidades y sitios de trabajo. Por lo tanto, no se incluye en la jornada el tiempo en llegar al lugar de trabajo, ni el reposo.

**PARAGRAFO:** La sede de trabajo será la señalada en el contrato de trabajo. El sitio o lugar de trabajo es el que indica Autoservicio La Quinta S.A.S para que el trabajador preste sus servicios.

**ARTÍCULO 15-** Cuando por fuerza mayor o caso fortuito, se determine la suspensión del trabajo no mayor de dos horas, este se ejecutará en otras horas que señale la Empresa, que no exceden del tiempo que dure la suspensión.

**ARTÍCULO 16-** Los trabajadores que sirvan menos de la jornada legalmente que les corresponda, El Autoservicio La Quinta S.A.S podrá exigirles que la completen, cuando a juicio del empleador las necesidades del servicio lo requiera, caso en el cual no se causaran el pago de horas extras por no exceder la jornada máxima legal permitida por la normatividad vigente.

**ARTÍCULO 17-** La jornada de trabajo podrá ser continua o distribuirse en dos o más secciones o lapsos según la conveniencia del servicio que caracteriza la condición de Autoservicio La Quinta S.A.S. Conforme a **Resolución Número 0274 de Octubre 23 de 2023**, expedida por el Ministerio del Trabajo '*Por la cual se autoriza el trabajo suplementario o de horas extras*', se resolvió **AUTORIZAR a AUTOSERVICIO LA QUINTA S.A.S. para laborar horas extras y hasta doce (12) semanales en la jornada ordinaria o la máxima legal en los siguientes cargos:**

1	Coordinador de Supervisores
2	Supervisor
3	Oficios Varios
4	Auxiliar de bodega
5	Cajero
6	Conductor

**PARAGRAFO PRIMERO:** No se consideran comprendidos entre la jornada de trabajo, los descansos que conceden durante las mismas jornadas.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** La Resolución No. 0274 del 23 de Octubre de 2023, expedida por el Ministerio del Trabajo, tiene una vigencia de dos (02) años desde la fecha de su ejecutoria, notificación realizada por el Ministerio del Trabajo vía correo electrónico el día Primero (01) de Diciembre de 2023.

**ARTÍCULO 18-** Si al terminar el turno, el trabajador que lo reemplaza no ha llegado, este deberá esperar hasta que llegue, notificando al jefe para que se autorice el tiempo necesario como horas extras de trabajo.

**ARTÍCULO 19:** Para el personal no exceptuando de la regulación de la jornada legal máxima, Autoservicio La Quinta S.A.S podrá alargar algunas jornadas acortando otras, pero se respetarán en todos los casos los promedios establecidos por la Ley.

**PARAGRAFO:** El personal de trabajo intermitente y de simple vigilancia con residencia en el lugar de trabajo no tiene reconocimiento de horas extras, como tampoco los trabajadores que ocupen puestos de dirección, control y manejo.

**ARTICULO 20. JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (Art. 51 Ley 789/02):** El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar el Autoservicio La Quinta S.A.S secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día, y treinta y seis (36) a la semana.

## CAPITULO VIII

### LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

**ARTICULO 21.** Trabajo ordinario diurno y nocturno.

1. Trabajo ordinario diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 A.M.) y las veintiún horas (09:00 P.M.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las veintiún horas (09:00 P.M.) y las seis horas (6:00 A.M.).

**ARTICULO 22.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.). El trabajo suplementario deberá ser aprobado de forma previa y escrita por el empleador en el evento en que el trabajador tenga derecho a devengar recargos por dicho concepto.

**PARAGRAFO:** Para efectos de reconocimiento de horas extras, se tendrá en cuenta el tiempo que exceda el máximo de la jornada laboral ordinaria que se encuentre vigente conforme a la normativa para la fecha de aplicabilidad.

**ARTICULO 23.** El trabajo suplementario o de horas extras diurnas o nocturnas, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1.967).

**ARTICULO 24.** Tasas y liquidación de recargos.

- a) El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, 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.
- b) El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c) El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Autoservicio La Quinta S.A.S podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Los porcentajes de tasas y liquidación de recargos podrán ser ajustados de conformidad con la normatividad legal vigente para la fecha de aplicabilidad.

**ARTICULO 25.** Autoservicio La Quinta S.A.S no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras si no cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en este Reglamento. La autorización expresa por parte del empleador para el reconocimiento y pago de horas extras es obligatoria.

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

## **CAPITULO IX**

### **DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.**

**ARTICULO 26:** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

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

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

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

**ARTICULO 27:** En todo salario se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

**ARTICULO 28:** Cuando no se trate de salario fijo, como en los casos de remuneración por tarea, a destajo o por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración del descanso dominical es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados.

**ARTICULO 29: TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.** Artículo 26 Ley 789/02  
Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el descanso dominical remunerado coincide otro día de descanso obligatorio, solo tendrá derecho el empleado, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. 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 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

**PARÁGRAFO PRIMERO:** El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** El trabajador que labora excepcionalmente el día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, y de conformidad con lo regulado en Contrato de Trabajo y normatividad vigente.

**ARTICULO 30:** En los casos de labores ocasionales o transitorias que no puedan ser suspendidas, cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores, o se paga la correspondiente remuneración en dinero, a opción del trabajador, y de conformidad con la normativa laboral vigente a la fecha.

**ARTICULO 31- AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL:** Cuando se tratara de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185 C.S.T).

**ARTÍCULO 32:** El descanso en los días domingos y los demás expresados en este reglamento, tienen una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (Artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

**ARTICULO 33:** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, Autoservicio La Quinta S.A.S suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el contrato de trabajo, 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 X VACACIONES REMUNERADAS**

**ARTICULO 34:** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

**ARTICULO 35:** La época de las vacaciones debe ser señalada por Autoservicio La Quinta S.A.S, a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

**ARTICULO 36:** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

**ARTICULO 37:** Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

**ARTICULO 38:** En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares

Si el trabajador goza únicamente de seis (06) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores. (artículo 190, C.S.T.).

En todo caso de acumulación de vacaciones debe quedar constancia por escrito de los períodos acumulados.

**ARTICULO 39. ACUMULACIÓN DE VACACIONES EN TRABAJADORES MENORES DE EDAD:** Queda prohibida la acumulación y la compensación, aún parcial de las vacaciones de los trabajadores menores de diez y ocho (18) años durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de sus vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se hayan causado.

Cuando para los mayores de diez y ocho (18) años se autorice la compensación en dinero hasta por la mitad de las vacaciones anuales, este pago solo se considerará válido si al efectuarlo el empleador concede simultáneamente en tiempo al trabajador los días no compensados de vacaciones. (Artículo 2.2.1.2.2.3 Decreto 1072 de 2015).

**PARAGRAFO.** Lo referente a vacaciones de trabajadores menores de edad se regirá exclusivamente con lo reglamentado en la legislación laboral, todo acuerdo privado contrario a las normas laborales reguladoras de la materia se entenderá como no escrito.

**ARTICULO 40.** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

**ARTICULO 41.** Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones ya causadas, o cuando dentro de su vigencia haya lugar a compensación en dinero, se tendrá como base para la compensación el último salario devengado y este procederá no sólo por el año cumplido de servicios, sino proporcionalmente por la fracción de año.

**PARAGRAFO.** En los contratos a término fijo inferior a un año y en los contratos ocasionales o transitorios, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

**ARTICULO 42.** En Autoservicio La Quinta S.A.S se llevará un registro especial de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones anuales, en las que termina, y la remuneración de las mismas.

**PARÁGRAFO.** En todas las modalidades de contrato de trabajo, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

## **CAPITULO XI PERMISOS**

**ARTICULO 43.** Autoservicio La Quinta S.A.S concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, por licencia de luto, para concurrir al servicio médico correspondiente conforme las condiciones que se describen adelante y para asistir a los actos fúnebres de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa, los permisos serán concedidos siempre y cuando la

cantidad de funcionarios que se ausente no perjudique el funcionamiento de la empresa.

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

- a) En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior, posterior o al tiempo de ocurrir dichos eventos, y el trabajador deberá allegar los soportes que demuestren la ocurrencia de la calamidad, según lo permitan las circunstancias, con el fin de tenerse como justificada su falta de asistencia al trabajo.
- b) Sin perjuicio de otras circunstancias, se consideran eventos de calamidad doméstica los sucesos imprevistos que afecten la estabilidad física o emocional del trabajador o de algún miembro de su grupo familiar básico.
- c) Entre otros posibles eventos de calamidad doméstica, se señalan la destrucción o grave avería del lugar de habitación o la grave enfermedad de los familiares que convivan con el trabajador que requiera imprescindiblemente de su presencia.
- d) En cualquier caso el permiso de grave calamidad domestica no superara 20 días calendario.
- e) Autoservicio La Quinta S.A.S concederá el permiso remunerado que contempla la licencia por luto establecida en la Ley 1280 de 2009 por un término de **CINCO (5) DÍAS HÁBILES**, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.

Deberá acreditarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

- f) El Autoservicio la quinta S.A.S concederá la licencia de paternidad de que trata la Ley 2114 de 2021, por un término no menor de DOS (2) SEMANAS, conforme a los términos y condiciones que establece la jurisprudencia y la normatividad vigente.
- g) En caso de servicios funerarios de compañeros de trabajo, el aviso puede darse hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá a un grupo de trabajadores cuyo número no afecte el normal funcionamiento del Autoservicio La Quinta S.A.S conforme a los términos de la Ley. A discreción del empleador podrá concederlo hasta a un diez por ciento (10%) del total de trabajadores.
- h) El permiso para concurrir a los servicios médicos deberá solicitarse con antelación a la cita y sólo se concederá cuando la programación de tales servicios no pueda efectuarse en horarios distintos de las horas de trabajo. No se requerirá permiso previo cuando la cita o servicio obedezca a una urgencia de salud debidamente soportada.

Sin perjuicio de la obligación de solicitar autorización previa para atender servicios médicos que no representen una urgencia de salud, el trabajador deberá obtener constancia del médico tratante en la cual se estipule hora de ingreso y salida del respectivo servicio.

Sólo se convalidarán permisos para atender citas o servicios médicos programados por la EPS, MEDICINA PREPAGADA y/o ARL del trabajador, salvo casos de urgencia o falta de servicio en los cuales será válida la atención y constancias de un servicio médico particular. No se aceptarán, por lo tanto, como excusa, la simple manifestación de haber concurrido al servicio médico.

- i) El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, deberá ser adelantado, de manera directa, por el empleador ante las entidades promotoras de salud, EPS. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento. Para efectos laborales, será obligación de los afiliados informar al empleador sobre la expedición de una incapacidad o licencia. (Decreto 019 de 2012, artículo 121.).

Las incapacidades médicas que sean expedidas por un médico particular y que no sean transcritas por la EPS, tendrán el carácter de permiso no remunerado y se compensarán conforme al presente artículo.

- j) En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan, no obstante, se procurará que la solicitud se tramite con no menos de tres (3) días de anticipación en relación a la fecha en que se hará efectivo el permiso, y deberá ser demostrada conforme a comunicación oficial respectiva.
- k) La concesión de permisos, en lo no previsto en el presente reglamento, se sujetará a lo dispuesto en la Política de Permisos y Licencias que para tal efecto expida el empleador.

El tiempo empleado en los permisos o licencias de que trata el presente artículo no se descontará o compensará al trabajador, salvo cuando no se presente la respectiva documentación que acredite cada caso, sin perjuicio de las sanciones que por tal hecho le sean imputables al trabajador.

**ARTICULO 44. TRÁMITE PARA OTORGAMIENTO DE PERMISOS.** Para que sean otorgados los permisos referenciados previamente, el trabajador deberá tener en cuenta el siguiente procedimiento:

- 1) Deberá realizar la correspondiente solicitud ante el Departamento de Talento Humano con copia/ informe a su jefe inmediato, en tiempo prudencial.

- 2) Dentro de lo posible, deberá acompañar la solicitud de permiso con el documento que soporte la justificación del mismo.
- 3) Una vez reintegrado el trabajador a sus labores, deberá anexar de inmediato la prueba que sustente el permiso concedido, de no haberlo hecho con antelación al mismo.

## CAPITULO XII

### LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.

**ARTICULO 45.** Toda empleada en estado de embarazo tendrá derecho a un descanso remunerado, por concepto de licencia de maternidad, por un término general de dieciocho (18) semanas, término que está sujeto a situaciones especiales de salud y de conformidad con las prevenciones del Artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo y Ley 1822 de 2017, y demás normatividad que se encuentre vigente a la fecha de reconocimiento de la licencia de maternidad.

**ARTICULO 46.** El tiempo de duración de la licencia de maternidad y forma de aplicación se rige exclusivamente de las condiciones establecidas por la normatividad vigente a la fecha de reconocimiento de la licencia de maternidad, no es susceptible de acuerdos privados.

**ARTICULO 47.** Se tendrá a título de licencia de maternidad, el salario que devengue la empleada al momento de iniciar la misma, si es un salario variable se tomará en cuenta el salario promedio devengado del último año de servicio o en todo el tiempo si fuere menor.

**ARTICULO 48.** Para que el empleador realice el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad, la empleada deberá allegar todos los soportes debidos y establecidos por la normatividad vigente, dentro de un tiempo prudencial. El empleador se encargará de realizar el respectivo requerimiento de reembolso o recobro a la Entidad Promotora de Salud, por ser una prestación económica a cargo del sistema.

**ARTICULO 49.** El Autoservicio La Quinta S.A.S concederá la licencia de paternidad de que trata la Ley 2114 de 2021, por un término no menor de DOS (02) SEMANAS, conforme a los términos y condiciones que establece la jurisprudencia y la normatividad vigente. La licencia de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de nacimiento del menor. Los requisitos y directrices para otorgamiento se ajustarán de conformidad a la normatividad vigente para la fecha de reconocimiento de la licencia de paternidad.

**ARTICULO 50.** El tiempo de duración de la licencia de paternidad y forma de aplicación se rige exclusivamente de las condiciones establecidas por la normatividad vigente a la fecha de reconocimiento de la licencia de paternidad, no es susceptible de acuerdos privados contrarios a la Ley.

**ARTICULO 51.** Para que el empleador realice el reconocimiento y pago de la licencia de paternidad, el empleado deberá allegar todos los soportes debidos y establecidos por la normatividad vigente, dentro de un tiempo prudencial. El empleador se encargará de realizar el respectivo requerimiento de reembolso o recobro a la Entidad Promotora de Salud, por ser una prestación económica a cargo del sistema.

**ARTICULO 52. LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA.** Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando exista el mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia, acuerdo que deberá estar expreso en documento firmado y por medio del cual se explique la distribución acordada. Para efectos de reconocimiento debe ser presentada la solicitud al empleador en un término de treinta (30) días contados a partir de nacimiento del menor. El otorgamiento se dará siempre y cuando se cumplan la totalidad de condiciones y requisitos dispuestos en la Ley 2114 de 2021 o la normatividad vigente para la fecha de reconocimiento y otorgamiento.

**ARTICULO 53. LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL.** El padre y/o la madre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual podrán cambiar de periodo determinado de su licencia de maternidad o paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. La figura de licencia parental flexible podrá ser usada hasta antes de la semana dos (02) de la licencia de paternidad o hasta antes de la semana trece (13) de la licencia de maternidad. Se hará reconocimiento siempre y cuando se cumplan los requisitos fijados en la Ley 2114 de 2021 o la la normatividad vigente para la fecha de reconocimiento y otorgamiento.

**ARTICULO 54. PAGO DE LA LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL.** Está será remunerada con base al salario de quien disfrute la licencia por el período correspondiente, el pago de la misma estará a cargo de Autoservicio La Quinta S.A.S o E.P.S. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se regirá acorde con la normatividad vigente.

**ARTICULO 55.** Todo lo relacionado con la licencia de maternidad y paternidad, se resolverá con base a la normatividad vigente a la fecha de reconocimiento al empleado adscrito a Autoservicios La Quinta S.A.S, no se permite ningún acuerdo privado con el empleado que contrarie la normatividad vigente.

### **CAPITULO XIII**

#### **SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN.**

**ARTICULO 56. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN.**

- a) El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente para la fecha o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

- b) No obstante, lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario integral, que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente al Autoservicio La Quinta S.A.S que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%)

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

**ARTICULO 57.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

**ARTICULO 58.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138 Numeral Primero, C.S.T.).

**ARTICULO 59.** El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

- a) El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no pueden ser mayores de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
- b) El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.).
- c) El pago de los salarios se hará por quincenas vencidas y podrá hacerse por los medios legalmente aceptados, incluyendo entre estos la consignación en la cuenta bancaria que determine el trabajador, siendo válido como prueba

de pago el respectivo comprobante de consignación y/o transferencia electrónica emitida por la entidad bancaria al empleador. De cualquier forma, el empleador y el trabajador, podrán acordar que el pago del salario se haga mensualmente.

**PARAGRAFO.** El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se sucedan en el mes.

**ARTICULO 60.** El salario puede convenirse todo en dinero efectivo, o parte en dinero y parte en especie. Es salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministre al trabajador o a su familia, salvo estipulación en contrario, según lo previsto 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%) del mismo. (Artículo 129 del Código Sustantivo del Trabajo).

**ARTICULO 61.** Autoservicio La Quinta S.A.S pagará el salario mínimo que sea obligatorio en cada caso. A los trabajadores a quienes les sea aplicable el salario mínimo, pero que por razón del servicio contratado, o por disposiciones legales, sólo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajen, es decir, proporcionalmente al trabajo realizado.

## **CAPITULO XIV**

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

**ARTÍCULO 62.** Es obligación de Autoservicio La Quinta S.A.S velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores vinculados. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, en higiene y seguridad industrial, de conformidad con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTICULO 63. AUTOSERVICIO LA QUINTA S.A.S** garantizará la afiliación a salud de sus empleados. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S, A.R.P, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En

caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes

**ARTICULO 64.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores de Autoservicio La Quinta S.A.S serán prestados por la Entidad Promotora de Salud (E.P.S) pública o privada que haya escogido el trabajador.

**ARTÍCULO 65.** Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (I.P.S), adscrita a la Entidad Promotora de Salud (E.P.S) que el trabajador haya escogido, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**ARTÍCULO 66.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el medico que los haya examinado, así como los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena al Autoservicio La Quinta S.A.S en determinados casos. El trabajador que se negare a someterse a los exámenes instrucciones o tratamientos perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa y podrá ser causal de terminación del contrato

**ARTÍCULO 67.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y particular a las que ordene al Autoservicio La Quinta para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar accidente de trabajo.

**PARAGRAFO:** 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 Programa de Salud Ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los Servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

**ARTÍCULO 68.** En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenara inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del

accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS Y ARP.

Autoservicio La Quinta S.A.S, en todo caso, prestará los primeros auxilios en caso de accidente de trabajo pero NO responderá de ningún accidente que haya sido provocado o causado deliberadamente o por culpa grave de la víctima. Tampoco responderá de la agravación de las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

**ARTÍCULO 69.** En caso de accidente no mortal, aún más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicara inmediatamente al Gerente Administrativo de Autoservicio La Quinta S.A.S, al Departamento de Talento Humano, superior jerárquico, o a quien se designe para tal fin, para que estos procuren los primeros auxilios y provean la asistencia médica y tratamiento oportuno, con cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El médico continuará con el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ARTÍCULO 70.** Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en el Autoservicio La Quinta S.A.S o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**ARTÍCULO 71.** De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales si los hubiere y un relato de lo que puedan declarar.

**ARTICULO 72.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto Autoservicio La Quinta S.A.S, como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

## **CAPITULO XV PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

**ARTICULO 73.** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de Autoservicio La Quinta S.A.S en general.
- h) Ser veraz en todo caso, y suministrar las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo le soliciten, ajustados a la verdad.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas, instrumentos de trabajo y para evitar accidentes o incidentes de trabajo.
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros, o ausentarse sin permiso del respectivo jefe inmediato.
- k) Atender las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico adscrito a la administradora de riesgos laborales, por las autoridades del ramo, o por el servicio prestado con ocasión a la afiliación a la E.P.S, para evitar enfermedades o accidentes.
- l) Informar oportunamente a Autoservicio La Quinta S.A.S sobre cualquier circunstancia que pueda afectarla en sus intereses o producirle perjuicios.
  
- m) Las demás que se determinen en el contrato de trabajo o directrices emanadas de Autoservicio La Quinta S.A.S.

## **CAPITULO XVI**

### **ORDEN JERARQUICO**

**ARTÍCULO 74-**El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en Autoservicio La Quinta S.A.S es el siguiente:

1. Gerente General y/o Representante Legal.
2. Gerente Administrativo

3. Encargado de Departamento de Talento Humano.
4. Coordinadores de área.

La facultad para imponer sanciones le está reservada a:

- a) Gerente general y/o Representante Legal.
- b) Gerente administrativo
- c) Departamento de Talento Humano con apoyo de Asesor Jurídico, vigilancia del proceso o actuación disciplinaria por parte del gerente general y/o Representante Legal, o gerente administrativo.

**PARAGRAFO.** El gerente general y/o Representante Legal, y gerente administrativo, cuando exista imposibilidad de asistencia motivada en Proceso Disciplinario en curso bajo su mando, podrán delegar las facultades de continuación de la investigación e imposición de sanciones al Encargado del Departamento de Talento Humano con apoyo del asesor jurídico. Así mismo, el encargado del Departamento de Talento Humano y asesor jurídico realizarán acompañamiento integral en Procesos adelantados por gerencia donde se realicen investigaciones a empleados.

## **CAPÍTULO XVII.**

### **OBLIGACIONES ESPECIALES PARA AUTOSERVICIO LA QUINTA S.A.S Y LOS TRABAJADORES**

**ARTICULO 75.** Son obligaciones especiales del empleador:

- a) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- b) Procurar a los trabajadores elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
- c) Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- d) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- e) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- f) Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento Interno de Trabajo, en concordancia con la normatividad legal vigente.
- g) Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado,

e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen médico y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente, se presume que las condiciones en las que se desvinculó el empleado son óptimas.

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

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

- i)** Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
- j)** Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normatividad vigente.
- k)** 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.
- l)** Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- m)** Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- n)** Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en Autoservicio la quinta (artículo 57 del C.S.T.).
- o)** Las demás que se determinen por la normatividad en materia laboral vigente, contratos de trabajo, y directrices internas de Autoservicio La Quinta S.A.S.

**ARTICULO 76.** Son obligaciones especiales de los trabajadores de Autoservicios La Quinta S.A.S, además de las obligaciones propias de la naturaleza del cargo, el contrato de trabajo y las mencionadas en el Artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

- a) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta El Autoservicio La Quinta S.A.S o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- b) No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- c) Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- d) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- e) Comunicar oportunamente al Autoservicio La Quinta S.A.S las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
- f) Ejecutar el contrato de trabajo de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de Autoservicio La Quinta S.A.S toda su capacidad normal de trabajo.
- g) Desarrollar el objeto del contrato de trabajo de acuerdo a los principios de la empresa, sus políticas institucionales, los métodos, usos y practicas propias de su actividad comercial.
- h) Cumplir estrictamente la jornada de trabajo impuesta, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y el contrato de trabajo suscrito.
- i) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa, y en casos catalogados de carácter urgente, y siempre que se respete por parte del empleador todo lo relacionado con la prestación de los servicios en horas extras, trabajos suplementarios o en días festivos, cuando a ello hubiere lugar.
- j) Rendir los informes verbales y escritos que se le soliciten, asistir a las reuniones, comités y juntas previstas por los superiores jerárquicos o sus representantes, y el Departamento de Talento Humano.
- k) Registrar en el Departamento de Talento Humano su domicilio, dirección física, correo electrónico, teléfono, y dar aviso oportuno de cualquier cambio

que ocurra al respecto. Los datos registrados en el Departamento de Talento Humano se tendrán en cuenta para efectos de Notificaciones al empleado, por tanto deber imperativo de actualización.

- l) Utilizar de manera adecuada el uniforme suministrado por Autoservicio La Quinta S.A.S, de acuerdo con las instrucciones que para el efecto impartan superiores jerárquicos y Departamento de Talento Humano.
- m) Entregar al termino de cada jornada los valores exactos recaudados conforme a sistema de Autoservicio La Quinta S.A.S.
- n) Mantener en correcto orden el establecimiento comercial, bodegas, cuidar de los productos de Autoservicio La Quinta S.A.S.
- o) Mantener su cargo al día y ordenado, con cumplimiento expreso de sus obligaciones y deberes conforme a la naturaleza del cargo.
- p) Actuar de manera diligente para evitar poner en peligro la seguridad de las personas o de los bienes que se encuentren en Autoservicio La Quinta S.A.S.
- q) Informar directamente, o por interpuesta persona, y de manera inmediata, la incapacidad medica que le haya sido prescrita, allegando el documento que la soporte.
- r) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de Autoservicio la quinta o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
- s) Procurar el mayor rendimiento y productividad en el desempeño de sus funciones.
- t) Portar en lugar visible los documentos de identificación empresarial, así mismo llevar consigo los documentos de identificación personal y/o carnés para acceso a los servicios de salud.

**ARTICULO 77.** Se prohíbe a la empresa:

- 1) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
  - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

- b) Las cooperativas y/o fondos de empleados, conforme a las disposiciones legales, pueden ordenar retenciones hasta de cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley los autorice.
  - c) El Banco Popular de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
  - d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, El Autoservicio La Quinta S.A.S puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
- 2) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
  - 3) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
  - 4) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
  - 5) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
  - 6) Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
  - 7) Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
  - 8) Emplear en las certificaciones de que trata el numeral 7° del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
  - 9) Cerrar intempestivamente 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.
  - 10) Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

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

**ARTICULO 78.** Se prohíbe a los trabajadores de Autoservicios La Quinta S.A.S, además de las prohibiciones propias de la naturaleza del cargo, el contrato de trabajo y las mencionadas en el Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

1. Sustraer del Autoservicio La Quinta S.A.S los útiles de trabajo, las materias primas o productos sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez y/o alicoramiento, o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, o consumir durante la jornada de trabajo alcohol, sustancias psicoactivas, narcóticas o drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo total o parcialmente, sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por Autoservicio La Quinta S.A.S en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
9. Alterar, manipular irregularmente, falsear y/u omitir los mecanismos de control de productos, insumos, acceso a instalaciones, inventarios y/o personas en beneficio propio y/o de terceros.
10. Utilizar de manera indebida y/o en exceso el tiempo de labores y el asignado y/o autorizado para permisos, licencias, diligencias y en general actividades de trabajo.
11. Recibir visitas dentro de las instalaciones de Autoservicio La Quinta S.A.S y/o permitir que personas extrañas ingresen a sus instalaciones, sin autorización del superior competente.

12. Hacer uso y/o permanecer en las instalaciones de Autoservicio La Quinta S.A.S para realizar actividades no programadas y/o no laborales, sin autorización del superior competente.
13. Ingresar y/o retirarse de las instalaciones de Autoservicio La Quinta S.A.S por sitios y/o en condiciones no autorizados.
14. Evadirse del lugar de trabajo antes de finalizar la jornada de trabajo sin autorización del superior competente.
15. Omitir y/o dilatar injustificadamente los procedimientos administrativos, financieros y/o operativos de la Compañía, en especial aquellos que determinen interrupción o afectación grave de la operación y/o de las expectativas económicas de la misma.
16. Omitir o permitir que otras personas omitan las condiciones y requerimientos de seguridad y protección personal en las labores a su cargo.
17. Ingresar, conservar, usar y/o ingerir dentro del Autoservicio La Quinta S.A.S y en cualquier cantidad alcohol, productos tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier sustancia o producto semejante.
18. Ingresar, conservar, usar y/o ingerir dentro de Autoservicio La Quinta S.A.S y en cualquier cantidad licores embriagantes, salvo que se trate de actividades sociales programadas por la Compañía, caso en el cual la distribución y consumo estará restringido, condicionado y autorizado previamente por la Gerencia General.
19. Fumar y/o consumir cualquier tipo de tabaco fuera de las áreas permitidas y demarcadas debidamente por el Autoservicio La Quinta S.A.S para tal efecto; y/o hacerlo fuera de los horarios establecidos para tal efecto.
20. No usar en la forma indicada la ropa de trabajo, los uniformes especiales o los elementos de protección, según cada caso;
21. No acatar las órdenes e instrucciones sobre seguridad y vigilancia de las instalaciones del Autoservicio La Quinta S.A.S que le imparta EL EMPLEADOR o sus representantes;
22. Presentar cuentas de gastos ficticios o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas;
23. Ofrecer y/o comercializar por cuenta propia o la de terceros productos y/o servicios de cualquier tipo no autorizados por el empleador, en especial, los relacionados directa o indirectamente con los intereses comerciales de la Compañía;

- 24.** Destruir y/o entregar información técnica, tecnológica y/o comercial de cualquier tipo a clientes o competidores que pueda afectar los intereses comerciales del empleador.
- 25.** Participar directa o indirectamente en la conformación de sociedades o establecimientos de comercio que se relacionen directa y/o indirectamente con la actividad comercial del Autoservicio La Quinta S.A.S, sin contar con la autorización expresa y previa del empleador.
- 26.** Comprometer la entrega de servicios y/o productos por cuenta del empleador sin consultar previamente su disponibilidad técnica, comercial y/o económica.
- 27.** Ofrecer, sin consultar previamente al empleador, descuentos y/o condiciones comerciales no establecidas y/o autorizadas de forma general por el Autoservicio La Quinta S.A.S a sus clientes.
- 28.** Comercializar los productos y/o materiales que el Autoservicio La Quinta S.A.S le obsequie y/o venda para su beneficio personal, en especial, cuando dicha comercialización le represente un beneficio económico al trabajador.
- 29.** Maltratar y/o violentar de cualquier forma o por cualquier medio a los compañeros de trabajo, clientes, proveedores y/o contratistas relacionados con la actividad comercial del Autoservicio La Quinta S.A.S
- 30.** Utilizar en asuntos personales y/o prohibidos legalmente, las herramientas de comunicación empresarial y/o internet incluyendo la utilización de buzones de correo electrónico externo y/o interno suministrado por la empresa.
- 31.** Utilizar cualquier aparato de comunicación personal y/o de entretenimiento en las áreas y/u horas de trabajo; salvo autorización expresa de la Gerencia dependiendo del cargo, labor y/o área de trabajo; en especial, cuando su utilización represente un riesgo industrial y/o de salud ocupacional.
- 32.** Sustraer y/o intercambiar repuestos de los equipos a su cargo sin autorización del Autoservicio La Quinta S.A.S y/o sin justificación técnica en la respectiva hoja de vida de los mismos.
- 33.** Desconocer, desatender y/o incumplir las políticas que de forma particular y/o general establezca el empleador sobre uso de productos químicos; trabajo en alturas; solicitud de permisos; confidencialidad; vestuario; uso de herramientas informáticas y/o comunicación; pausas activas; acceso y comportamiento en instalaciones; uso de zonas comunes; manejo de herramientas y/o cualquier otra que llegare a establecer el empleador en uso legítimo de su poder subordinante conforme a las condiciones y restricciones que establece el literal b) del artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo.

34. Ingresar y/o retirar cualquier elemento de Autoservicio La Quinta S.A.S no autorizada y/o impedir su inspección por parte de los superiores y/o servicio de seguridad del empleador.
35. Obligar y/o presionar por cualquier medio y/o forma a un compañero de trabajo y/o subalterno para que le conceda un préstamo de dinero y/o bienes.
36. Pegar y/o distribuir información escrita en las instalaciones del Autoservicio La Quinta S.A.S sin autorización previa de la Gerencia.
37. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, clientes, proveedores, o terceras personas.
38. Negarse a firmar las copias de las cartas que por observaciones/llamados de atención relacionadas con el desarrollo del trabajo le sean dirigidas. La firma de la copia solo indica que el trabajador recibió la comunicación, y no la aceptación de su contenido.
39. Incumplir las obligaciones legales, convencionales, contractuales o reglamentarias sin razones validas.
40. Dejar de marcar su tarjeta de control de ingreso y salida, timbrar la de otro trabajador, sustituir a este en cualquier forma irregular y sin autorización previa.
41. El retardo en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente.
42. Todo acto de indisciplina, mala fe, o discusiones durante la jornada de trabajo.
43. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.
44. Transportar en los vehículos del Autoservicio La Quinta S.A.S personal no autorizado expresamente por la Gerencia, o usarlo para fines distintos a los indicados por el empleador.

## **CAPITULO XVIII**

### **ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIÁS**

**ARTICULO 79.** Autoservicio La Quinta S.A.S no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, la normatividad vigente, pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T.).

**ARTICULO 80.** Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes, la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos y directrices de

Autoservicio La Quinta S.A.S, y en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones establecidas en el presente reglamento.

**ARTICULO 81.** Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

1. Leves.
2. Graves.

**ARTICULO 82 Calificación de las faltas.** La levedad o gravedad de las faltas podrán ser determinadas por el encargado de adelantar la investigación y proceso disciplinario conforme a lo previsto en este Reglamento Interno de Trabajo, por tanto una falta podrá pasar de leve a grave de conformidad con las circunstancias propias de cada caso y las pruebas que obren, siendo necesario para escalar la falta de leve a grave una debida motivación de la decisión por parte del empleador, con garantía de derechos fundamentales y laborales del empleado, y de conformidad con los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad.
- b. La afectación del servicio.
- c. El nivel jerárquico del infractor.
- d. La trascendencia de la falta.
- e. El perjuicio ocasionado a la empresa.
- f. La reiteración de la conducta.
- g. Los motivos determinantes de la conducta.
- h. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

**ARTICULO 83.** Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) Todo retardo en la hora de entrada mayor de quince (15) minutos, excediéndose hasta en dos (2) horas sin excusa suficiente y sin el permiso debidamente diligenciado, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.
- b) Todo retardo en la hora de entrada mayor de quince (15) minutos, sin exceder de una (1) hora y sin excusa suficiente, implica por primera vez, llamado de atención verbal; por la segunda vez llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida; por la tercera vez suspensión en el trabajo hasta por cuatro (4) días, y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- c) La inasistencia total al trabajo durante un (1) día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración al Autoservicio La Quinta S.A.S implica: 1) Por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y 2) Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica: 1) Por primera vez la suspensión en el trabajo hasta

por ocho (8) días y 2) Por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

**PARAGRAFO.** La imposición de sanciones no impide que El Autoservicio La Quinta S.A.S prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

**ARTICULO 84.** Constituyen faltas graves:

- a) El retardo en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) El abandono parcial o total del sitio de trabajo en la mañana o en tarde, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La inasistencia total del trabajador a sus labores durante todo el día sin excusa suficiente, por segunda vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- e) La reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de sus instrumentos de trabajo, y para evitar accidentes de trabajo.
- f) No informar oportunamente a la empresa sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios.
- g) El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
- h) No entregar al termino de cada jornada los valores recaudados en las cajas, conforme a productos facturados.
- i) No atender a los clientes, proveedores, y visitantes de Autoservicio La Quinta S.A.S con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios y la actividad comercial de Autoservicio La Quinta S.A.S.
- j) Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas, productos, dineros, o cualquier bien mueble de propiedad de Autoservicio La Quinta S.A.S, sin permiso escrito y firmado por Autoservicio La Quinta S.A.S- Departamento de Talento Humano.
- k) Presentarse al puesto de trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, aun por la primera vez, y cuando haya afectación al desarrollo de las funciones.
- l) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores y personal de seguridad en general.

- m) El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas, equipos y medios informáticos, o el correo electrónico asignado por la empresa.
- n) Suministrar a terceros, sin autorización expresa de la gerencia, los datos relacionados con la actividad empresarial de Autoservicio La Quinta S.A.S.
- o) La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.
- p) Las que se estipulen como 'graves' en el contrato de trabajo suscrito.
- q) En caso de empleados con cargos de supervisión, constituye falta grave no informar al Departamento de Talento Humano y Gerente General las faltas en las que incurran los empleados bajo su inspección y vigilancia.
- r) Las prohibiciones establecidas en el contrato de trabajo suscrito.

## **CAPITULO XIX**

### **PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.**

**ARTICULO 85.** Los trabajadores (supervisores) que tengan personal a cargo deberán informar al Gerente y Departamento de Talento Humano sobre los hechos constitutivos de faltas y aportar las pruebas que soporten los mismos. El informe deberá ser de forma inmediata.

**ARTICULO 86.** Cuando la empresa tenga conocimiento de la ocurrencia de una falta disciplinaria, el Gerente General y/o el Departamento de Talento Humano le notificará al trabajador por escrito, para que pueda presentar sus descargos.

**ARTICULO 87.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador, a través del Gerente General y/o el Departamento de Talento Humano, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que el Autoservicio La Quinta S.A.S tuvo conocimiento de la comisión de la infracción, deberá oír en descargos al trabajador inculcado.

Dentro de los Tres (3) días hábiles siguientes, al recibo de los descargos presentados por el trabajador inculcado, el Gerente General y el Departamento de Talento Humano adoptarán la decisión correspondiente frente a la aplicación de las sanciones referidas en el artículo anterior.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión del Autoservicio La Quinta S.A.S de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.).

El procedimiento descrito en este artículo podrá efectuarse totalmente por escrito a juicio del Gerente Administrativo, sin que sea necesaria una entrevista personal con el trabajador.

Una vez notificada la decisión, ésta podrá ser impugnada ante la Gerente General, la cual deberá ser presentada y sustentada dentro de los tres (3) días siguientes al acto notificadorio.

**ARTICULO 88.** Autoservicio La Quinta S.A.S deberá garantizar el derecho de defensa y debido proceso del trabajador inculpado, quien podrá ser asistido por apoderado judicial, y a su vez acompañado por dos (02) representantes del sindicato al que pertenezca, si fuere el caso. Teniendo en cuenta, que en Autoservicio La Quinta S.A.S no existe sindicato, la empresa cumple su obligación requiriendo la asistencia de dos (02) compañeros de trabajo para realizar veeduría durante las diligencias disciplinarias, garantizar derechos fundamentales, y transparencia, si el trabajador así lo exigiere.

**ARTICULO 89.** En el evento que el trabajador reciba comunicaciones por llamadas de atención u observaciones relacionadas con el trabajo, una vez firmada la copia de la carta, tendrá derecho a presentar sus descargos en forma verbal o escrita, dentro de los diez (10) días siguientes, si la empresa no recibe en plazo prudencial los descargos con relación a la misma, se presume que el trabajador está de acuerdo con el contenido de la comunicación.

**ARTICULO 90.** Las sanciones disciplinarias por violación al presente reglamento interno de trabajo y contrato de trabajo, serán impuestas por las personas facultadas para dichos fines. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta por violación del trámite antedicho.

## **CAPITULO XX**

### **RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN**

**ARTICULO 91.** Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en El Autoservicio La Quinta S.A.S el cargo de Gerente Administrativo, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

**ARTICULO 92.** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

## CAPITULO XXI

### ABANDONO DE TRABAJO

**ARTICULO 93.** El trabajador está en la obligación de regresar al trabajo el día siguiente al que terminen las vacaciones, permisos, licencias o sanciones. El incumplimiento a esto implica la terminación intempestiva del contrato de trabajo por abandono voluntario, salvo fuerza mayor o casos fortuitos, cuya demostración debe hacerse en un periodo no mayor a tres días después de ocurrido, con entrega de los debidos soportes auténticos que lo acrediten.

**ARTICULO 94.** En los casos de abandono de trabajo por ausencia o falta injustificada por un lapso superior a tres días, se entenderá de hecho, que el trabajador resolvió su contrato de trabajo, dándolo por terminado, sin justa causa comprobada, resolución o terminación del contrato de trabajo atribuido exclusivamente al empleado que abandonó el cargo, sin implicaciones a cargo de la empresa, ni lugar a indemnizaciones.

## CAPITULO XXII.

### JUSTAS CAUSAS PARA LA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

**ARTICULO 95.** El Autoservicio La Quinta S.A.S dará por terminado el contrato de trabajo por causa imputable al trabajador según la configuración de algunas de las causales previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, así como la reincidencia de faltas leves del reglamento interno de trabajo, ocurrencia de faltas graves y prohibiciones previstas en el reglamento interno de trabajo, contrato de trabajo, directrices, y cualquier otro documento aplicable a este último (Código de conducta).

**ARTICULO 96.** Cualquier trabajador del Autoservicio La Quinta S.A.S puede dar terminado su contrato de trabajo por las causales del literal B del artículo 62 del Código sustantivo de trabajo.

**ARTICULO 97.** Para efectos de dar aplicabilidad a la causal de '*eficiente rendimiento en el trabajo*' prevista en el Código Sustantivo del Trabajo, el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

- a) Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.
- b) Si hechos los anteriores requerimientos, el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo del rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes.

c) Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes a la presentación de los descargos y procederá a la terminación del contrato con previo aviso de cinco (5) días.

## **CAPITULO XXIII**

### **PRESTACIONES SOCIALES.**

**ARTICULO 98.** Autoservicio La Quinta S.A.S reconocerá a todos sus trabajadores las prestaciones consagradas en la legislación laboral vigente, pago que se realizará en los montos y tiempos previstos en la normatividad vigente.

**ARTICULO 99.** En Autoservicio La Quinta S.A.S no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias y consagradas en la legislación laboral vigente.

## **CAPITULO XXIV.**

### **MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN**

**ARTICULO 100. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL.** Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

Son conductas catalogadas como acoso laboral las señaladas en los artículos 2 a 7 de la Ley 1010 de 2006, o normatividad vigente que regule la materia.

**ARTICULO 101.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por Autoservicio La Quinta S.A.S constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia y tolerancia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en El Autoservicio La Quinta S.A.S, y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO 102.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, Autoservicio La Quinta S.A.S ha previsto los siguientes mecanismos:

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

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

- b) Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
- c) Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente;
  - Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos
  - Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes;
  - Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere Autoservicio La Quinta S.A.S para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 103.** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la Ley para este procedimiento:

- a) Autoservicio La Quinta S.A.S tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del empleador o su delegado. Este comité se denominará “*Comité de Convivencia Laboral*”.
- b) El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
  - Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral del Autoservicio La Quinta S.A.S en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, a través de la Dirección de Talento Humano, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
  - Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

- Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
- Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
- Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
- Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

**ARTICULO 104. PROCEDIMIENTO ACOSO LABORAL:** El Comité de Convivencia observara el siguiente procedimiento para la atención y tramite de quejas que le correspondan:

#### **ETAPA PRELIMINAR: INTERPOSICION DE QUEJAS POR PARTE DE LOS EMPLEADOS**

**PROCEDIMIENTO:** El trabajador podrá interponer sus quejas mediante comunicación escrita dirigida al Comité de Convivencia Laboral de Autoservicio La Quinta S.A.S. El comité en pleno debe propender por garantizar la confidencialidad en el proceso.

#### **EVALUACION DE LA QUEJA: RECIBO, CONOCIMIENTO Y REVISIÓN DE QUEJAS POR PARTE DEL COMITÉ**

**PROCEDIMIENTO:** El comité procederá a verificar la información de la queja, revisando si las conductas se consideran modalidades y/o conductas que constituyan acoso laboral, atendiendo a lo establecido en el artículo 2º de la Ley 1010 de 2010.

#### **ETAPA PROBATORIA: RESPUESTA Y ASPECTOS PROBATORIOS**

**PROCEDIMIENTO:** Revisada la queja, el comité le hará saber al interesado mediante escrito confidencial en el que podrá concluir que el asunto corresponde o

no a una modalidad de acoso laboral, caso en el cual dejará en libertad al quejoso para que acuda al Ministerio del Trabajo. Si la conclusión es que el asunto encaja dentro del acoso laboral, el comité procederá a dar trámite a la queja verificando los hechos con las pruebas del caso y las circunstancias en que los hechos han ocurrido. Para ello, se podrá citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma. Posteriormente, se citan conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia, Las sesiones probatorias deberán adelantarse haciendo saber, tanto al trabajador que presenta la queja, como al presunto acosador, que este es un escenario en el que en primera instancia se pretenden construir soluciones negociadas para lograr un buen ambiente laboral.

### **ETAPA FINAL: DECISIÓN Y SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS**

**PROCEDIMIENTO:** Los miembros del Comité de forma conciliatoria emiten la decisión y/o recomendaciones que juzguen adecuada para superar las situaciones que fueron sometidas a su consideración y la comunican por escrito a las partes involucradas, así como, a las diferentes dependencias de Autoservicio La Quinta S.A.S que corresponda y/o a la Gerencia cuando fuere el caso. Estas quejas deberán ser respondidas en lo posible en un término máximo de dos meses, contados a partir de la fecha en que la misma fue presentada. Finalmente, el comité en reunión solicita los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.

En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Gerencia para cerrarlo, si no se logra lo anterior, el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo de la Dirección Territorial donde ocurrieron los hechos.

## **CAPITULO XXV.**

### **TELETRABAJO.**

**ARTICULO 105.** El empleador Autoservicio La Quinta S.A.S podrá celebrar contratos de teletrabajo con las personas que desempeñen sus actividades, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en las instalaciones o sedes presenciales de la empresa.

**ARTICULO 106.** Las modalidades de la ejecución del teletrabajo puede revestir las siguientes formas, conforme a lo que se pacte en el contrato de trabajo suscrito:

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

**PARAGRAFO.** La modalidad de teletrabajo con la que se vincula el empleado a Autoservicio La Quinta S.A.S será establecido de forma taxativa en el contrato de trabajo suscrito.

**ARTICULO 107.** Autoservicio La Quinta S.A.S reconocerá a sus trabajadores las prestaciones sociales y demás acreencias laborales consagradas en la legislación laboral vigente, así como también los incluirá en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y demás programas preventivos que se adelanten, y facilitará la participación en las actividades de salud ocupacional que se programen.

**ARTICULO 108.** La contratación laboral por modalidad de teletrabajo debe quedar taxativa en el contrato de trabajo suscrito, con indicación de la modalidad, termino, herramientas, funciones, y necesidad de la vinculación en dicha modalidad, entre otros aspectos de la relación laboral.

## **CAPITULO XXVI. DESCONEXIÓN LABORAL.**

Autoservicios La Quinta S.A.S, conforme a lo dispuesto en Ley 2191 de 2022 por medio de la cual se crea la Política de Desconexión Laboral, y demás normatividad vigente, la cual esta alineada con el compromiso de la empresa de mantener y garantizar el balance entre la vida laboral y familiar de los empleados, establece los siguientes compromisos y criterios como política interna de desconexión laboral:

**ARTICULO 109.** La desconexión laboral es el derecho que tienen todos los trabajadores de Autoservicio La Quinta S.A.S a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima



legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones, licencias, permisos, o descansos. (Artículo 3 Ley 2191 de 2022).

**ARTICULO 110.** Autoservicio La Quinta S.A.S garantizará el goce efectivo del tiempo libre y tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones, por tanto se abstendrá de formular órdenes, requerimientos, llamados de trabajo, entre otros, al trabajador por fuera de la jornada laboral, garantía que se debe respetar dentro de las distintas modalidades de contrato de trabajo vigentes en el ordenamiento jurídico, quedan exceptuados los siguientes:

- a. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
- b. Aquellos que por la naturaleza de sus funciones, o lo regulado en el contrato de trabajo, deban tener una disponibilidad permanente, previamente pactada.
- c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles, urgentes, y necesarias para garantizar el funcionamiento de la empresa, siempre y cuando no exista otra alternativa viable.

**PARAGRAFO.** La desconexión laboral responderá a la naturaleza del cargo del empleado, y a la disponibilidad pactada en el contrato de trabajo, sin que estos impliquen afectación al disfrute efectivo y pleno del tiempo de descanso.

**ARTICULO 111.** Los empleados de Autoservicios La Quinta S.A.S gozaran del derecho a la desconexión laboral, la cual inicia una vez finalizada la jornada laboral, todo trabajo suplementario o de horas extras, dominicales o festivos, debe ser debidamente autorizado por la Empresa.

**ARTICULO 112. Autoservicios La Quinta S.A.S establece los siguientes compromisos:**

1. Establecer los mecanismos mediante los cuales se garantiza y se ejerce el derecho a la desconexión laboral.
2. Garantizar los mecanismos y medios para que los empleados puedan presentar a nombre propio o de manera anónima las quejas frente a la posible vulneración de este derecho por parte de directivos, supervisores, y coordinadores de Autoservicios La Quinta S.A.S.

### **PROCEDIMIENTO INTERNO DE QUEJAS FRENTE A TRASGRESIÓN A LA DESCONEJÓN LABORAL.**

La empresa establece el siguiente procedimiento interno, con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad, y naturaleza conciliatoria señaladas por la Ley para prevenir y evitar vulneraciones al disfrute de espacios de descanso de los trabajadores, así:

**ARTICULO 113. FACULTADOS PARA PRESENTAR QUEJAS POR PRESUNTA VULNERACIÓN AL DERECHO DE DESCONEJÓN LABORAL:** Todos los trabajadores adscritos a Autoservicios La Quinta S.A.S, con excepción de lo

establecido en el Artículo 110 del presente reglamento interno de trabajo, y de aquellos establecidos en la Ley 2191 de 2022.

**ARTICULO 114. COMO SE DEBE PRESENTAR LA QUEJA.** La queja deberá presentarse ante el Departamento de Talento Humano de Autoservicio La Quinta S.A.S, a través de los medios de comunicación determinados (correo electrónico institucional o de forma presencial).

Adicionalmente, se instalarán y habilitarán buzones en cada una de las sedes de la empresa, con el fin de que se recepcionen quejas de forma anónima, que serán tramitadas en debida forma por el Departamento de Talento Humano, recolección de las quejas que se realizará una (1) vez a la semana.

**ARTICULO 115. TRÁMITE DE LA QUEJA.** Una vez se ha recibido la queja, se surtirá trámite en el Departamento de Talento Humano de la siguiente forma:

1. El encargado del Departamento de Talento Humano en conjunto con asesor jurídico, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de la queja, deberá dar apertura a una investigación preliminar, donde se evaluarán los hechos narrados como violatorios al derecho de desconexión laboral.
2. Realizada la valoración de la queja presentada, el encargado del Departamento de Talento Humano en conjunto con asesor jurídico citará a las partes o les solicitará una explicación por escrito de lo sucedido.
3. Surtido el trámite anterior, el encargado del Departamento de Talento Humano, apoyado en asesor jurídico, emitirá un concepto donde se determinará si los hechos narrados en la queja, constituyen una violación al derecho de desconexión laboral, o si por el contrario se considera que corresponden a hechos exceptuados por ser urgentes, de fuerza mayor o caso fortuito, y demás establecidos como exceptuados en la normatividad vigente, reglamento interno de trabajo y contrato de trabajo.
4. En el evento en que el encargado de evaluar y estudiar la queja defina que los hechos constituyen una violación al derecho y garantía de desconexión laboral, se dará traslado de la queja y demás documentación allegada y recolectada, al Comité de Convivencia Laboral de Autoservicio La Quinta S.A.S, con el fin de que le dé trámite correspondiente de acuerdo con Ley 1010 de 2006, y demás normatividad vigente reguladora de la materia.

**ARTICULO 116.** Cuando el trabajador quejoso no se encuentre conforme con la decisión adoptada por parte del encargado de evaluar y estudiar la queja, podrá objetar y solicitar la revisión de su caso por parte del Comité de Convivencia Laboral.

Las objeciones que presente el trabajador contra la decisión adoptada por el encargado del área de Talento Humano deberán ser presentadas por escrito, dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.

El Comité de Convivencia Laboral, para la revisión de las objeciones presentadas, surtirá el trámite correspondiente a la Ley 1010 de 2006.

**PARAGRAFO.** El término para efectos de presentación de objeciones es de imperativo cumplimiento, por tanto necesidad de socialización con el empleado al momento de notificación de la decisión.

**ARTICULO 117. RESPONSABILIDADES.** Autoservicios La Quinta S.A.S, por intermedio del Departamento de Talento Humano y asesor jurídico, deberá:

1. Incluir dentro del proceso de inducción de los trabajadores, los temas relacionados con la desconexión laboral.
2. Divulgar la política de desconexión laboral.
3. Velar por el cumplimiento de la política de desconexión laboral.

**ARTICULO 118. PUBLICIDAD.** La copia de la presente política se publicará en un lugar visible a todos los trabajadores de la empresa.

## **CAPITULO XXVII.**

### **POLITICA DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES DE EMPLEADOS.**

**MARCO NORMATIVO:** La presente política de tratamientos de datos personales de Autoservicios La Quinta S.A.S, se encuentra amparada por los Artículos 15 y 20 de la Constitución Política de Colombia, en concordancia con la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y su Decreto Reglamentario 1377 de 2013, y demás normas vigentes que las modifiquen, sustituyan y/o adicionen, aplicadas a la recolección, manejo, gestión y disposición final de los datos personales.

**ALCANCE:** La presente política rige todos los procesos de Autoservicios La Quinta S.A.S que incluye a aquellos terceros que almacenen, procesen y dispongan de datos personales de los cuales la compañía sea responsable, y que pertenecen a empleados vinculados a la empresa.

**ARTICULO 119.** Para efectos de establecer el tratamiento de datos personales de los empleados vinculados a Autoservicios La Quinta S.A.S, se deben tener en cuenta las siguientes definiciones:

- a) Autorización:** Es el consentimiento previo, expreso e informado del Titular para llevar a cabo el Tratamiento de sus Datos Personales.
- b) Base de Datos:** Es el conjunto organizado de Datos Personales que sean objeto de Tratamiento, electrónico o no, cualquiera que fuere la modalidad de su formación, almacenamiento, organización y acceso.
- c) Dato Personal:** Es cualquier información de cualquier tipo, vinculada o que pueda asociarse a una o varias personas naturales o jurídicas determinadas o determinables.

- d) **Dato Público:** Es el Dato Personal calificado como tal según los mandatos de la ley o de la Constitución Política y aquel que no sea semiprivado, privado o sensible. Son públicos, entre otros, los datos relativos al estado civil de las personas, a su profesión u oficio, a su calidad de comerciante o de servidor público y aquellos que puedan obtenerse sin reserva alguna. Por su naturaleza, los datos públicos pueden estar contenidos, entre otros, en registros públicos, documentos públicos, gacetas y boletines oficiales, sentencias judiciales debidamente ejecutoriadas que no estén sometidas a reserva.
- e) **Dato Sensible:** Es el Dato Personal que afecta la intimidad del Titular o cuyo uso indebido puede generar su discriminación, tales como aquellos que revelen afiliaciones sindicales, el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas, morales o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales, de derechos humanos o que promueva intereses de cualquier partido político o que garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición, así como los datos relativos a la salud, a la vida sexual, y los datos biométricos.
- f) **Encargado del tratamiento:** Es la persona natural o jurídica, pública o privada, que por sí misma o en asocio con otros, realice el Tratamiento de Datos Personales por cuenta del Responsable del Tratamiento.
- g) **Autorizado:** Es la Compañía y todas las personas bajo la responsabilidad de la Compañía, que por virtud de la Autorización y de estas Políticas tienen legitimidad para Tratar los Datos Personales del Titular.
- h) **Habilitación:** Es la legitimación que expresamente y por escrito mediante contrato o documento que haga sus veces, otorgue la Compañía a terceros, en cumplimiento de la Ley aplicable, para el Tratamiento de Datos Personales, convirtiendo a tales terceros en Encargados del Tratamiento de los Datos Personales entregados o puestos a disposición.
- i) **Responsable del tratamiento:** Es la persona natural o jurídica, pública o privada, que por sí misma o en asocio con otros, decida sobre la Base de Datos y/o el Tratamiento de los Datos Personales.
- j) **Titular del dato personal:** Es la persona natural o jurídica a quien se refiere la información que reposa en una Base de Datos, y quien es el sujeto del derecho de hábeas data.
- k) **Transferencia:** Es el Tratamiento de Datos Personales que implica la comunicación de los mismos dentro o fuera del territorio de la República de Colombia cuando tenga por objeto la realización de un Tratamiento por el Encargado por cuenta del Responsable.
- l) **Transmisión:** Es la actividad de Tratamiento de Datos Personales mediante la cual se comunican los mismos, internamente o con terceras personas, dentro o fuera del territorio de la República de Colombia, cuando dicha

comunicación tenga por objeto la realización de cualquier actividad de Tratamiento por el receptor del Dato Personal.

- m) Tratamiento de Datos Personales:** Es toda operación y procedimiento sistemático, electrónico o no, que permita la recolección, conservación, ordenamiento, almacenamiento, modificación, relacionamiento, uso, circulación, evaluación, bloqueo, destrucción y en general, el procesamiento de Datos Personales, así como también su transferencia a terceros a través de comunicaciones, consultas, interconexiones, cesiones, mensajes de datos.
- n) Formato de Hábeas Data:** Documento físico, electrónico o en cualquier otro formato generado por el Responsable que se pone a disposición del Titular para el tratamiento de sus datos personales. En el cual, se comunica al Titular la información relativa a la existencia de las políticas de tratamiento de información que le serán aplicables, la forma de acceder a las mismas y la finalidad del tratamiento que se pretende dar a los datos personales

**ARTICULO 120. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE EMPLEADOS.** De acuerdo con la Ley 1581 de 2012, para su aplicación se tienen en cuenta los siguientes principios:

- a) Principio de legalidad en materia de Tratamiento de datos:** El Tratamiento a que se refiere la presente ley es una actividad reglada que debe sujetarse a lo establecido en ella y en las demás disposiciones que la desarrollen.
- b) Principio de finalidad:** El Tratamiento debe obedecer a una finalidad legítima de acuerdo con la Constitución y la Ley, la cual debe ser informada al Titular.
- c) Principio de libertad:** El Tratamiento sólo puede ejercerse con el consentimiento previo, expreso e informado del Titular. Los datos personales no podrán ser obtenidos o divulgados sin previa autorización, o en ausencia de mandato legal o judicial que releve el consentimiento.
- d) Principio de veracidad o calidad:** La información sujeta a Tratamiento debe ser veraz, completa, exacta, actualizada, comprobable y comprensible. Se prohíbe el Tratamiento de datos parciales, incompletos, fraccionados o que induzcan a error.
- e) Principio de transparencia:** En el Tratamiento debe garantizarse el derecho del Titular a obtener del Responsable del Tratamiento o del Encargado del Tratamiento, en cualquier momento y sin restricciones, información acerca de la existencia de datos que le conciernen.

- f) **Principio de acceso y circulación restringida:** El Tratamiento se sujeta a los límites que se derivan de la naturaleza de los datos personales, de las disposiciones de la presente ley y la Constitución. En este sentido, el Tratamiento sólo podrá hacerse por personas autorizadas por el Titular y/o por las personas previstas en la presente ley; Los datos personales, salvo la información pública, no podrán estar disponibles en Internet u otros medios de divulgación o comunicación masiva, salvo que el acceso sea técnicamente controlable para brindar un conocimiento restringido sólo a los Titulares o terceros autorizados conforme a la presente ley.
- g) **Principio de seguridad:** La información sujeta a Tratamiento por el Responsable del Tratamiento o Encargado del Tratamiento a que se refiere la presente ley, se deberá manejar con las medidas técnicas, humanas y administrativas que sean necesarias para otorgar seguridad a los registros evitando su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento.
- h) **Principio de confidencialidad:** Todas las personas que intervengan en el Tratamiento de datos personales que no tengan la naturaleza de públicos están obligadas a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende el Tratamiento, pudiendo sólo realizar suministro o comunicación de datos personales cuando ello corresponda al desarrollo de las actividades autorizadas en la presente ley y en los términos de la misma.

**ARTICULO 121. FINALIDADES DEL TRATAMIENTO.** La Empresa dentro del giro ordinario de sus negocios, tiene una necesidad de vinculación de personal por medio de contratos de trabajo, documentos privados que establecen información personal de los vinculados como empleados a la empresa. De esta manera informa al titular de los datos – empleados- que autoriza a la compañía para que guarde, use, almacene, recolecte, transfiera, transmita a nivel nacional, y realice el tratamiento de sus datos personales recolectados por medio digital o escrito con las siguientes finalidades:

- a) *Gestión de sanciones, amonestaciones, llamados de atención, exclusiones.*
- b) *Consultorías, auditorias, asesorías y servicios relacionados.*
- c) *Gestiones administrativas.*
- d) *Gestión de cobros y pagos.*
- e) *Gestión económica y contable.*
- f) *Procedimientos judiciales.*
- g) *Formación de personal.*
- h) *Gestión de nómina.*
- i) *Gestión de personal*
- j) *Prevención de riesgos laborales.*
- k) *Investigación epidemiológica y actividades análogas.*
- l) *Programas de promoción y prevención de enfermedades.*
- m) *Pensiones, subsidios y otras prestaciones económicas.*
- n) *Realizar el tratamiento de datos sensibles como: historiales clínicos, Huellas dactilares o un cálculo sobre ellas, fotografías, imágenes de video, ubicación espacial, datos de ordenadores, teléfonos y números celulares, VPN, correo electrónico,*
- o) *Suministrar, transmitir, transferir información personal, comercial y financiera para que sea conocida y tratada por las personas naturales o jurídicas, filiales, matrices accionistas o vinculados económicos de la*

*EMPRESA como entidades bancarias, aliados comerciales, proveedores, que presten servicios tecnológicos, logísticos, y operativos. p) El control y la prevención del fraude; j) Prevención y control de actividades ilícitas incluyendo, pero no limitándose al lavado de activos, financiación del terrorismo, y/o los delitos asociados a corrupción. El titular conoce que no está obligado a autorizar el tratamiento de los datos sensibles a menos que sea estrictamente necesario para alguno de los fines descritos o requerido por ley*

**ARTICULO 122. RESPONSABLE.** Autoservicio La Quinta S.A.S ha informado a los titulares de los datos personales (empleados) de manera previa y expresa lo siguiente: 1) los datos suministrados son recolectados atendiendo las disposiciones legales e instrucciones de las autoridades competentes en materia de protección de datos personales; 2) El responsable de dicho tratamiento es la empresa AUTOSERVICIOS LA QUINTA S.A.S, identificada con NIT 900342223-8, domiciliada en Carrera 21 No. 54-21 Barrio Torcoroma de Barrancabermeja-Santander, 3) Que en virtud de suscripción de contratos de trabajo y las obligaciones contractuales contenidos en los mismos se hace necesario conservar datos personales de los empleados, 4) Que son facultativas las respuestas a las preguntas que se hacen sobre datos personales sensibles, en consecuencia no son obligados a responderlas, por lo que autoriza expresamente el tratamiento de esta clase de datos sensibles, entre los cuales se incluyen datos de niños, niñas y adolescentes, en virtud de por ejemplo la necesidad de afiliación del empleado y sus beneficiarios al Sistema General de Seguridad Social, cajas de compensación familiar, entre otros, 5) La autorización de tratamiento de datos personales se establece en el contrato de trabajo, 6) La Empresa tiene implementada la presente política de tratamiento de datos personales y su respectivo aviso de privacidad; documentos que se encuentran publicados en las carteleras de la empresa.

**ARTICULO 123. DERECHOS DEL TITULAR (EMPLEADOS).** Los derechos que le asisten a los empleados como titulares de los datos son: actualizar, conocer, rectificar, conocer sobre el uso que le darán a los datos, solicitar prueba de la autorización y/o revocar la misma, los cuales puede ejercer por medio de comunicación escrita presentada ante el Departamento de Talento Humano, la empresa atenderá la comunicación en un término máximo de diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha de su recibo. Cuando no fuere posible atender la consulta dentro de dicho término, se informará al interesado antes del vencimiento de los diez (10) días, expresando los motivos de la demora y señalando la fecha en que se atenderá su consulta, la cual en ningún caso podrá superar los diez (10) días hábiles siguientes al vencimiento del primer plazo.

**ARTICULO 124. SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN.** Los datos almacenados son protegidos en los diferentes sistemas de acuerdo con la Seguridad de la información definido por la compañía, que mayormente es documental, mitigando el acceso no autorizado que permita divulgar, conocer, modificar, eliminar o destruir información almacenada en bases de datos y archivos. La empresa únicamente suministra información a los titulares, causahabientes o representantes legales, entidades públicas o administrativas ya sea por funciones legales o por orden judicial, a los

terceros autorizados por el titular o la ley. La compañía cuenta con un Encargado de Protección de datos Personales, que es el Departamento de Talento Humano y Gerente Administrativo, o quien estos designen de forma posterior, el cual es responsable de validar de forma periódica el cumplimiento de la política y procedimientos de tratamiento de datos personales, en cada uno de los procesos relacionados de la empresa.

**ARTICULO 125. DEBERES DE LA EMPRESA.** Autoservicios La Quinta S.A.S en cumplimiento de la presente política deberá: **a)** Garantizar al titular, en todo momento el derecho al Habeas data, **b)** Conservar la información bajo condiciones de seguridad necesarias con el fin de controlar accesos no autorizados, pérdida y divulgación de la información, **c)** Actualizar o suprimir los datos almacenados siempre garantizando la integridad de los mismos, de acuerdo con lo que estipula la Ley, **d)** Tramitar las consultas y reclamos de los titulares de acuerdo con lo estipulado en la ley, **e)** Garantizar el cumplimiento de la Ley en cuanto a Protección de datos personales, **f)** Notificar a la autoridad competente al momento de que la información de los titulares haya sido expuesta por incidentes de seguridad de la Información (Virus, ataques informáticos, ataques presenciales a archivos de la empresa, entre otros).

**ARTICULO 126. VIGENCIA DEL DATO.** La empresa reconoce e informa que solo podrá recolectar, almacenar, usar o circular los datos personales mientras exista la compañía como responsable del dato, atendiendo a las disposiciones aplicables a la materia de que se trate y aspectos administrativos, contables, fiscales, jurídicos e históricos de la información. Una vez cumplida la o las finalidades del tratamiento, procederá a la supresión de los datos personales en su posesión. No obstante, lo anterior, los datos personales deberán ser conservados por requerimiento judicial, legal o administrativo que así lo señale.

Los datos personales a los que se hace referencia en el presente capítulo, hacen referencia a aquellos contenidos en hojas de vida, contratos de trabajo, y demás documentos que se adjunten e información obtenida en virtud del desarrollo de la relación laboral con los empleados adscritos a Autoservicio La Quinta S.A.S.

## **CAPITULO XXVIII APLICACIÓN NORMATIVA.**

**ARTICULO 127.** Sin perjuicio de la aplicación del presente reglamento interno de trabajo, los contratos laborales suscritos, circulares, directrices y políticas internas proferidas por Autoservicios La Quinta S.A.S, las relaciones laborales se regiran por la normatividad vigente.

## **CAPITULO XXIX**

### **PUBLICACIONES**

**ARTICULO 128.** Una vez se cumpla el procedimiento de socialización del presente Reglamento Interno de Trabajo de que trata la Ley 1429 de 2010, el empleador publicará el presente reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

## **CAPITULO XXX**

### **VIGENCIA**

**ARTICULO 129.** Desde la fecha en que entre en vigencia el presente reglamento se considerará como único vigente para la empresa y sus trabajadores. En consecuencia, a partir de la misma fecha quedan sin efecto las disposiciones de los reglamentos que antes de esa fecha haya tenido aprobados Autoservicios La Quinta S.A.S.

**ARTICULO 130. CLAUSULAS INEFICACES.** No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas, o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109 del código sustantivo del trabajo).

**ARTICULO 131.** El presente Reglamento entrará a regir a los ocho (8) días siguientes a su publicación y posterior agotamiento del trámite previsto en la Ley 1429 de 2010 referente a socialización y término de objeciones.

***Se expide y se publica a los Dieciocho (18) días del Mes de Diciembre del año 2023.***

**DIRECCION:** Cra. 21 N. 54-38 B. Torcoroma

**CIUDAD:** Barrancabermeja.

**DEPARTAMENTO:** Santander

**MARIO GUEVARA RODRIGUEZ**  
Representante Legal