	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUMMAR PROCESOS S.A.S.	REG-JUR-002-1.1
		Fecha Aplica: 17/07/2023
		Elaborado: 12/07/2023
		Página 1 de 25

1. **OBJETIVO:** Determinar las condiciones a las que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio, de conformidad a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.
2. **ALCANCE:** Aplica para los aspirantes, trabajadores de Planta y en Misión de Summar Temporales S.A.S, sus sucursales y agencias.

3. **CONTENIDO:**

CAPÍTULO I

ART. 1. - El presente es el reglamento interno de trabajo de la empresa SUMMAR PROCESOS S.A.S., identificada con el Nit 800.125.313-1 de la Cámara de Comercio de Cali, con domicilio principal en la misma ciudad de Cali, en la Calle 17 Norte No 4 N25, Barrio Granada con agencias y sucursales en varias ciudades del país. En adelante se denominará SUMMAR. Este reglamento está orientado a la conservación y protección de los derechos de los trabajadores, hace parte de los contratos de trabajo, celebrados o los que se celebren con todos los trabajadores y sus disposiciones quedan sometidas tanto para la empresa como para todos sus trabajadores.



CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ART. 2. – Quien aspire a tener un cargo en la empresa, debe hacer la solicitud por escrito y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años, autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del Defensor de Familia,
- c) 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.

PARÁGRAFO: SUMMAR podrá establecer en los perfiles de los cargos, además de los documentos mencionados todos aquellos que considere necesarios, para admitir o no admitir al aspirante, según las labores que deba desempeñar en el cargo para el cual es aspirante. Sin embargo, tales exigencias no podrán incluir documentos, certificaciones, o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas.

 	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUMMAR PROCESOS S.A.S.	REG-JUR-002-1.1
		Fecha Aplica: 17/07/2023
		Elaborado: 12/07/2023
		Página 2 de 25

PERÍODO DE PRUEBA

ART. 3. - La empresa, 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 (CST, art. 76).

ART. 4. - El período de prueba debe ser estipulado por escrito el cual constará en los contratos de trabajo, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, núm. 1º).

ART. 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 (L. 50/90, art. 7º).

ART. 6. - Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80), conforme a la Sentencia T978 de octubre 8 de 2004.

CAPÍTULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ART. 7. - Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además, del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6º).

TRABAJADORES A DOMICILIO

ART. 8.- Hay contrato de trabajo con la persona que presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, solo o con la ayuda de miembros de su familia por cuenta del empleador. El contrato a domicilio como todo contrato de trabajo, cobija al trabajador con todos los beneficios que le son propios, cómo prestaciones sociales y seguridad social, al igual que los aportes parafiscales.

CAPITULO IV

EL COPASST

ART. 9.- La empresa está obligada a conformar El Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST). Para la integración del COPASST, el empleador debe nombrar sus representantes y los trabajadores, elegir los suyos mediante votación libre, esto aplica para un periodo de 2 años con la posibilidad de reelección.

Cuando La empresa tenga menos de 10 trabajadores, deberá nombrarse un Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo quien cumple las mismas funciones del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

CAPÍTULO V

HORARIO DE TRABAJO

ART.10. – Aplicabilidad de la Ley 2101 de 2021



Ley 2101 de 2021 “Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones”,

En la que se contempla dos opciones para la implementación de la nueva jornada máxima legal o jornada laboral ordinaria a saber:

1. Implementación Automática: El Artículo 3º de la ley, señala que el empleador podrá acoger la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana, a la entrada en vigencia de la ley.

2. Implementación Gradual: La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata la ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, en los términos del Artículo 3º de la siguiente manera:

A PARTIR DE CUANDO	NUMERO DE HORAS A REDUCIR	JORNADA MAXIMA LEGAL
A partir del 16 de julio de 2023	Reducción de una (1) hora	Sería de 47 horas semanales
A partir del 16 de julio de 2024	Reducción de una (1) hora	Sería de 46 horas semanales.
A partir del 16 de julio de 2025	Reducción de dos (2) horas	Sería de 44 horas semanales.
A partir del 16 de julio de 2026	Reducción de dos (2) horas	Sería de 42 horas semanales.

 	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUMMAR PROCESOS S.A.S.	REG-JUR-002-1.1
		Fecha Aplica: 17/07/2023
		Elaborado: 12/07/2023
		Página 4 de 25

Para los trabajadores operativos, la empresa se acogerá a la implementación de la modalidad automática o gradual, en concordancia a los servicios que se prestan en los diferentes frentes de trabajo.

Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan, así:

PARA LOS TRABAJADORES. Existen dos tipos de horarios:

A. PERSONAL ADMINISTRATIVO:

DÍAS LABORABLES: De lunes a sábado:

Horario de lunes a viernes:

Hora de entrada: Mañana: 8 a.m. salida 12 m
 Tarde: 2 p.m. salida 6 p.m.

El día sábado: Hora de entrada: Mañana 8 a.m. Salida 12 m

PERIODO DESCANSO DE ALMUERZO: 2 horas.

PERIODO DESCANSO DENTRO JORNADA LABORAL: 10 minutos

B. Los Horarios en las empresas clientes se establecen según los acuerdos contractuales siempre tomando en cuenta el cumplimiento de las horas a la semana aplicables a la implementación de la ley 2101 del 2021, y la realización del servicio en tres turnos cuando las gestiones de trabajo son continuas, esto es:

Turno 1: de 6 a.m. a 2 p.m.



Turno 2: de 2 p.m. a 10 p.m.

Turno 3: de 10 p.m. a 6 a.m.

PARÁGRAFO 1: Para adecuar la jornada de trabajo a la implementación gradual, en los horarios existentes se aplicará la reducción, teniendo en cuenta la flexibilización que la ley 2101 de 2021 en su artículo 2º establece, para acordar las horas por día de trabajo.

PARAGRAFO 2.- JORNADA LABORAL FLEXIBLE: (Art.51 Ley 789 /02) Modificó el inciso 1º. Del literal c), incluyo el d), Artículo 161 del C.S.T.. c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permiten operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. d)

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de conformidad a la

 	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUMMAR PROCESOS S.A.S.	REG-JUR-002-1.1
		Fecha Aplica: 17/07/2023
		Elaborado: 12/07/2023
		Página 5 de 25

ley 2101 del 2021, se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m., 09:00 p.m. (Artículo 51 Ley 789 / 02).

CAPÍTULO VI

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ART. 11. - Trabajo ordinario y nocturno. Art. 25 Ley 789/02 que modificó el Artículo 160 del C.S.T. quedará así:



1. Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiuna horas (9:00 p.m.)
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiuna horas (09:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.)

ART. 12. - 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 (CST, art. 159).

ART. 13. - El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de una autoridad delegada por éste (Dcto 13/67, art. 1º).

ART. 14. - TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin

 	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUMMAR PROCESOS S.A.S.	REG-JUR-002-1.1
		Fecha Aplica: 17/07/2023
		Elaborado: 12/07/2023
		Página 6 de 25

acumularlo con algún otro (L. 50/90, art. 24).

ART. 15. - La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores por la persona competente. PARAGRAFO 1. - En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. PARAGRAFO 2. - DESCANSO EN DÍA SÁBADO: Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 23 Ley 50/90).

CAPÍTULO VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ART. 16. - Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral Colombiana.



1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º 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.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador rigen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51 de Dic 22/83).

PARÁGRAFO 1. - Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, art. 26, núm. 5).

PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789 de 2002 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 el domingo coincide con otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el

 	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUMMAR PROCESOS S.A.S.	REG-JUR-002-1.1
		Fecha Aplica: 17/07/2023
		Elaborado: 12/07/2023
		Página 7 de 25

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 (art. 26 Ley 789 /02).

PARAGRAFO 2.1: 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. **AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL:** Cuando se tratara de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador, notificara al trabajador los turnos que deban realizarse en cada periodo de tiempo, para lo cual se establecerán los periodos de descanso que correspondan a la semana siguiente. (art.185, C.S.T.).

ART. 17. - El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ART. 18. - Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).



VACACIONES REMUNERADAS

ART. 19. - Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1º).

ART. 20. - La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente 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 (CST, art. 187).

ART. 21. - Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (CST, art. 188).

ART. 22.- Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas será en dinero procederá por un año cumplido de servicios y/o proporcionalmente por

 	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUMMAR PROCESOS S.A.S.	REG-JUR-002-1.1
		Fecha Aplica: 17/07/2023
		Elaborado: 12/07/2023
		Página 8 de 25

fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

ART. 23.-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 años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (CST, art. 190).

ART. 24. 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 conceden.



ART. 25. - Todo empleador llevará un registro de vacaciones conforme al programa de nómina, este registro se encuentra incorporado.

PARÁGRAFO. -En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea (L. 50/90, art. 3º, par).

PERMISOS

ART. 26. - La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias;
- En caso de sepelio de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores;
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse

 	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUMMAR PROCESOS S.A.S.	REG-JUR-002-1.1
		Fecha Aplica: 17/07/2023
		Elaborado: 12/07/2023
		Página 9 de 25

al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (CST, art. 57, num. 6°).

PARAGRAFO- En caso de asistir al servicio médico por parte de un trabajador, éste deberá informar directamente o por intermedio de uno de sus familiares, sobre esta circunstancia y deberá formalizar, en todo caso, su asistencia al servicio médico u hospitalario, mediante las certificaciones pertinentes las cuales serán verificadas por el área de seguridad social. El incumplimiento a esta obligación es considerado como incumplimiento de las obligaciones laborales.

CAPÍTULO VIII



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

ART. 27. - Formas y libertad de estipulación:

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

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

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

 	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUMMAR PROCESOS S.A.S.	REG-JUR-002-1.1
		Fecha Aplica: 17/07/2023
		Elaborado: 12/07/2023
		Página 10 de 25

ART. 28. - Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (CST, art. 133).

ART. 29. - 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 de que éste cese (CST, art. 138, num. 1º).

LOS PERIODOS DE PAGO SON: Quincenales, semanales, catorcenales y mensuales.

ART. 30. – El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (art. 134 del C.S.T.)

PARÁGRAFO. -En la empresa no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CESANTIAS



ART. 31.- Formulada la solicitud de pago parcial de cesantías por el trabajador con el lleno de los requisitos legales exigidos, el empleador o el fondo privado de cesantías, según el caso, deberá aprobar y pagar el valor solicitado.

CAPÍTULO IX

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

ART. 32. - Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos laborales y ejecución del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ART. 33. - Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por EPSs, a la que se encuentre afiliado, a través de la IPS, a la cual se encuentre asignado, y la ARL del Empleador.

 	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUMMAR PROCESOS S.A.S.	REG-JUR-002-1.1
		Fecha Aplica: 17/07/2023
		Elaborado: 12/07/2023
		Página 11 de 25

ART. 34. - Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su inmediato superior, representante o a quien haga sus veces. 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.

ART. 35. - Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.



ART. 36. - Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos laborales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes laborales.

PARAGRAFO: El grave incumplimiento por parte de los trabajadores, de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

ART. 37. - En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, tomará todas las demás medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo, en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. Y LA A.R.L.

ART. 38. - En caso de accidente no mortal, aun el más leve o incidente, los trabajadores comunicarán inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno, según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ART. 39. - Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales, deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida. Todo accidente de trabajo o enfermedad Laboral que ocurra en una empresa o

 	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUMMAR PROCESOS S.A.S.	REG-JUR-002-1.1
		Fecha Aplica: 17/07/2023
		Elaborado: 12/07/2023
		Página 12 de 25

actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad Administradora de Riesgos Laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los 2 días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.



ART. 40. - En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, Decreto 1072 de 2015, 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 Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO X

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ART. 41. - Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a. Respeto y cumplimiento de las órdenes del jefe inmediato o de quien haya sido delegado para dirigir, instruir o direccionar el trabajo;
- b. Respeto con sus jefes y superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores;
- c. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa donde desarrolle la labor;
- d. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, cumpliendo las labores del cargo en los tiempos establecidos, para un resultado óptimo;
- e. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa;
- f. Poner en conocimiento del empleador o quien lo represente, toda irregularidad que ocurra en el sitio de trabajo relacionado con el buen uso de las materias primas, equipos y en general bienes del empleador o de las empresas clientes;
- g. Ser verídico en todo caso;
- h. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, para garantizar el resultado que se pretende con el trabajo, para garantizar el resultado a los socios y clientes;
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo;
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo o áreas de otros compañeros;
- k. Cumplir con la programación de citas para el tratamiento médico cuando a ello hay lugar;
- l. Asistir a las citas para valoración médica que sea programada por las entidades de la seguridad social;

 	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUMMAR PROCESOS S.A.S.	REG-JUR-002-1.1
		Fecha Aplica: 17/07/2023
		Elaborado: 12/07/2023
		Página 13 de 25

- m. Mantener atentos e informados a los turnos de trabajo designados por el superior en los diferentes medios;
- n. Informar al empleador de cualquier conducta, actitud o comportamiento sospechoso e irregular de un tercero o compañero de trabajo dentro del turno de trabajo;
- o. Abstenerse de recibir órdenes y/o cumplir instrucciones de personas distintas a sus jefes inmediatos o sus representantes.
- p. Velar por el buen cuidado e integridad del lugar donde preste el servicio, así como los materiales designados para la labor encomendada.

CAPITULO XI

ORDEN JERÁRQUICO

ART. 42 El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

- PRESIDENCIA
- DIRECTORES DE ÁREA
- GERENTES
- JEFE DE GESTIÓN HUMANA
- JEFES DE ÁREA
- LIDERES DE ÁREA U OPERACIONES
- ESPECIALISTAS DE SERVICIO.



PARÁGRAFO. - De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: EL PRESIDENTE, LOS DIRECTORES DE ÁREA, GERENTES, LIDERES DE ÁREA U OPERACIONES, EL JEFE DE GESTIÓN HUMANA, LOS JEFES DE ÁREA, ESPECIALISTAS DE SERVICIO.

CAPÍTULO XII



LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ART. 43. - Queda prohibido emplear a los menores de 18 años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres, sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas, ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del Art. 242 del C.S.T.).

Art. 44.- Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

 	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUMMAR PROCESOS S.A.S.	REG-JUR-002-1.1
		Fecha Aplica: 17/07/2023
		Elaborado: 12/07/2023
		Página 14 de 25

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajos en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos de pañoleros o fogoneros, o en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correa de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajos de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajos en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajos de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo

 	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUMMAR PROCESOS S.A.S.	REG-JUR-002-1.1
		Fecha Aplica: 17/07/2023
		Elaborado: 12/07/2023
		Página 15 de 25

y Seguridad Social.

PARÁGRAFO.- Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje, o en un Instituto Técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una Institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o que obtenga el Certificado de Aptitud Profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, puedan ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.



Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes, (Arts.245 y 246 del Decreto 2737 de 1989). Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores. No obstante, los mayores de dieciséis (16) años y los menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral. (Art. 243 del Decreto 2737 de 1989).

CAPÍTULO XIII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ART. 45. - Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud en el trabajo.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para tal efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias o permisos legales para los fines y en los términos

 	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUMMAR PROCESOS S.A.S.	REG-JUR-002-1.1
		Fecha Aplica: 17/07/2023
		Elaborado: 12/07/2023
		Página 16 de 25

indicados en el artículo 26 de este reglamento.

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

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.

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

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

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


13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (CST, art. 57).



15. Establecer una política de prevención del consumo de sustancias psicoactivas.

ART. 46.- Son obligaciones de los trabajadores:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento interno de trabajo, del código de ética y los procedimientos especiales que tiene el empleador para la realización del trabajo, y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

 	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUMMAR PROCESOS S.A.S.	REG-JUR-002-1.1
		Fecha Aplica: 17/07/2023
		Elaborado: 12/07/2023
		Página 17 de 25

2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores, compañeros de trabajo y clientes.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio, dirección y teléfono, y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).
9. Cumplir el horario de trabajo asignado, así como el horario de descanso y asignado para tomar los alimentos.
10. En el caso de los cargos en que le suministre EL EMPLEADOR, elementos para el trabajo, EL TRABAJADOR, deberá devolver lo recibido, y será responsable por la calidad en que se encuentre, salvo el deterioro normal por el uso.
11. Notificar al EMPLEADOR, por intermedio de su jefe inmediato, la causa de una ausencia, y acreditar mediante documento la causa que justifique una ausencia, cuando esto se presente.
12. En el evento de presentarse inconsistencias en el pago de la nómina o de las incapacidades, y el EMPLEADOR realice el pago de un mayor valor al debido, o pague incapacidades que le corresponde asumir a la seguridad social, EL TRABAJADOR, está en la obligación de devolver el mayor valor, pues se constituye en enriquecimiento ilícito su retención indebida. Por lo que, acreditado y notificado el hecho por el EMPLEADOR al trabajador, este podrá descontar el mayor valor pagado en exceso, teniendo en cuenta que la liquidación que EL EMPLEADOR realiza para el pago de la incapacidad es provisional, y el valor definitivo lo liquida la EPS o la ARL.
13. Cumplir estrictamente con el contenido de las normas establecidas en los procesos, pues estos determinan como se realizan las operaciones de trabajo.
14. Cumplir con el contenido de las órdenes de trabajo, teniendo en cuenta la calidad del trabajo, los tiempos de entrega, y todas las especificaciones que se deban cumplir conforme a las órdenes del jefe inmediato.
15. Realizar el mantenimiento preventivo a las máquinas y asegurarse al inicio de cada jornada que se encuentra en condiciones óptimas de operación para la realización de la labor, de lo cual dejará registro.
16. En los casos de actividades que impliquen desplazamiento en vía pública, EL TRABAJADOR, cumplirá con todos los documentos técnicos exigidos por las autoridades

 	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUMMAR PROCESOS S.A.S.	REG-JUR-002-1.1
		Fecha Aplica: 17/07/2023
		Elaborado: 12/07/2023
		Página 18 de 25

de tránsito y demás entes competentes y cuando la empresa lo requiera deberá presentarlos.

17. Presentar la información documental que se requiera para demostrar el cumplimiento de las obligaciones del cargo y cumplir con todos los controles estipulados por la empresa para el cumplimiento en los procesos a cargo.

18. Cumplir con las fechas determinadas por la empresa para la entrega de la información de producción, de tiempos trabajados, de requisición de servicios, de incapacidades, de ausentismo, de indicadores y todos los informes provenientes del trabajo.

19. Portar y usar adecuadamente los elementos de protección personal, requeridos y seguir las instrucciones dadas para evitar accidentes de trabajo.

20. Cumplir con las recomendaciones y restricciones médicas dadas en el trabajo y por fuera de él para garantizar que no afecte su salud, y logre una recuperación adecuada.

21. Presentarse a las capacitaciones, inducciones, charlas, citaciones u otros que el empleador considere obligatoria realizar o asistir.

22. Cumplir con las obligaciones dispuestas en El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

23. Utilizar adecuadamente las canecas para depositar los residuos de material utilizado en los procesos productivos y demás desechos de cualquier tipo.

24. Permitir que las personas encargadas de la seguridad de la empresa realicen la revisión de rutina a los maletines, locker u otros objetos que porte el trabajador, tanto al ingreso a las instalaciones de la empresa como al momento de la finalización de la jornada de trabajo y abandono de las instalaciones de la compañía, cualquiera sea el medio de traslado que utilice.

25. Mantener un buen comportamiento dentro de las instalaciones del lugar de trabajo, cumpliendo con los reglamentos de permanencia, y las disposiciones normativas de las empresas clientes.

26. Observar normas de conducta adecuadas en las relaciones con los compañeros de trabajo, los jefes, los clientes, y terceros involucrados en la empresa con las actividades de la empresa cliente.

27. Al recibir una solicitud de servicio del cliente generar la orden de trabajo, con todas las especificaciones de la labor a desarrollar, conforme al formato establecido para ello.



28. Reportar las novedades del cliente de manera oportuna, para garantizar el servicio, los requisitos de la seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, y de los derechos provenientes de las obligaciones que se adquieran con los trabajadores enviados a las empresas clientes.

29. Cumplir con las instrucciones dadas por la empresa cliente cuando se presenten en desechos de producción, residuos orgánicos o artículos imperfectos.

30. Abstenerse en apropiarse o sacar del establecimiento sin ninguna autorización del jefe inmediato cualquier artículo o materia prima del numeral anterior.

31. Abstenerse de recibir dádivas, gratificaciones, recompensas en dinero o especie por la labor contratada.

32. Usar de manera adecuada la dotación en el lugar de trabajo y abstenerse en dar un uso diferente.

 	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUMMAR PROCESOS S.A.S.	REG-JUR-002-1.1
		Fecha Aplica: 17/07/2023
		Elaborado: 12/07/2023
		Página 19 de 25

33. Reportar a los agentes de seguridad de manera inmediata objetos perdidos o extraviados por usuarios o clientes del establecimiento.

34. Asistir a las diligencias de cargos y descargos a que sea citado.

ART. 47. - 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 los fondos de empleados, pueden ordenar retenciones hasta del 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. En cuanto a las cesantías la empresa puede retener el valor respectivo en el caso 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 el ejercicio de sus derechos de asociación.

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

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



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

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que 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 aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

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



11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59)

 	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUMMAR PROCESOS S.A.S.	REG-JUR-002-1.1
		Fecha Aplica: 17/07/2023
		Elaborado: 12/07/2023
		Página 20 de 25

12. En cuanto a la protección de datos expresadas en la ley 1581 del 2012, las disposiciones a las cuales se compromete la empresa se incluyen el contrato laboral que firma con el trabajador.

ART. 48. - Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de 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 la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).
9. Discutir, polemizar o agredir física o verbalmente a un compañero de trabajo, jefe o cliente. Así como formar corrillos en los horarios de trabajo y/o en los sitios de trabajo.
10. Tomar tiempo mayor al asignado como descanso y para la de toma de alimentos, con la consecuente iniciación retardada de los periodos productivos. Toda conducta del trabajador que conlleve a la pérdida de tiempo destinado a las labores como, por ejemplo: conversar con los compañeros de trabajo durante la jornada destinada a las labores y encontrar al trabajador durmiendo dentro en el frente de trabajo o en otra área no asignada para ejecutar la labor.
11. Destruir las carteleras o colocar en las existentes, avisos inadecuados al espíritu de confraternidad de La Empresa y de los trabajadores.
12. El uso de radios, celulares u otros medios de comunicación, no autorizados por el empleador en los puestos de trabajo y áreas de La Empresa en el horario de trabajo.
13. Dar cualquier tipo de incentivos en dinero o especie al personal de vigilancia, o de cualquier área de la empresa, para obtener un beneficio personal.
14. Negociar o cambiar en cualquier forma la dotación de vestido y calzado entregada por el empleador o por quien este delegue, para uso en el trabajo.
15. Abandonar el sitio de trabajo de manera anticipada a la finalización del turno de trabajo, sin autorización expresa y escrita del superior inmediato.
16. Recibir comisiones o beneficios de cualquier índole de terceros con el objeto de favorecer cualquier contratación que se haga con la empresa.

 	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUMMAR PROCESOS S.A.S.	REG-JUR-002-1.1
		Fecha Aplica: 17/07/2023
		Elaborado: 12/07/2023
		Página 21 de 25

17. Realizar en forma personal cualquier tipo de transacción con los clientes en relación con los servicios que presta la empresa.
18. Utilizar vocablos populares, o realizar trato de palabra con expresiones irrespetuosas, para los jefes, los clientes y compañeros de trabajo.
19. Atender a los vendedores, familiares o amigos en el sitio de trabajo.
20. Incumplimiento de las recomendaciones y prescripciones médicas, cuando con las acciones se afecta la recuperación de la salud.
21. El tomarse más de tres horas, en el tiempo asignado para realizar las terapias ordenadas por el médico tratante.
22. No reportarse a la empresa, de manera inmediata, cuando termina una incapacidad.
23. No acreditar los documentos relacionados con la incapacidad concedida por médico tratante, para justificar la ausencia al trabajo, u otro medio, el día siguiente a su otorgamiento.

CAPÍTULO XIV

ESCALA DE FALTAS, SANCIONES DISCIPLINARIAS Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ART. 49. - La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

ART. 50. -Se establecen las siguientes clases de faltas

- Leves
- Graves
- Gravísimas

Constituyen Faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:


a) El retardo en la hora de entrada, o la falta al trabajo durante el día, sin causa que lo justifique, implica por primera vez, suspensión de hasta 8 días de trabajo.

Constituyen faltas Graves:

a) La falta al trabajo por un (1) día sin una causa que lo justifique, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por 30 días.

Constituyen faltas gravísimas:

1. Faltar al trabajo durante dos días o más, y no acreditar una causa que lo justifique.
2. Faltar a las obligaciones señaladas en el artículo 46 de este reglamento

 	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUMMAR PROCESOS S.A.S.	REG-JUR-002-1.1
		Fecha Aplica: 17/07/2023
		Elaborado: 12/07/2023
		Página 22 de 25

3. Incurrir en alguna de las prohibiciones contempladas en el artículo 48 de este reglamento.
4. Incurrir en falta a las órdenes impartidas por el empleador o a quien delegue la dirección, relacionadas con las funciones del cargo, cuando con ello se afecte el servicio como empleado.

PARÁGRAFO. -La ocurrencia de las faltas gravísimas por primera vez, constituye justa causa para terminar el contrato de trabajo.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ART. 51. - Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá llevar a cabo el proceso disciplinario en los términos del instructivo creado para ello, y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115).

ART. 52. - La sanción disciplinaria se aplica conforme a lo dispuesto en el artículo anterior y conforme a lo previsto en el artículo 112 del CST.

CAPÍTULO XV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN



ART. 53. – Los reclamos de los trabajadores, se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Director Administrativo y Financiero, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

ART. 54. - 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 si lo hubiere.

CAPITULO XVI

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ART. 55.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.



 	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUMMAR PROCESOS S.A.S.	REG-JUR-002-1.1
		Fecha Aplica: 17/07/2023
		Elaborado: 12/07/2023
		Página 23 de 25

ART.56.- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la ley 1010 de 2006, que incluye campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación y grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral de convivencia;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.
5. La empresa tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador, o su delegado. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.
6. El “Comité de Convivencia Laboral”, realizará las siguientes actividades:

ART. 57.- 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. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral de convivencia en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

 	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUMMAR PROCESOS S.A.S.	REG-JUR-002-1.1
		Fecha Aplica: 17/07/2023
		Elaborado: 12/07/2023
		Página 24 de 25

e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,

g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

Este comité se reunirá cada dos meses, y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido de convivencia, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá, entre los involucrados compromisos de convivencia.

Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO XVII

VIGENCIA Y PUBLICACIÓN

ART. 58. - ART. 58. - El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación, en todos los sitios de trabajo. (CST, art. 121).

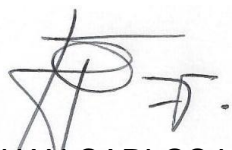
CAPÍTULO XVIII

DISPOSICIONES FINALES

ART. 60. - Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

Santiago de Cali, 17 de julio de 2023, Calle 17 Norte No 4 N 25 de la ciudad de Cali.
 Teléfono 6026540999
 Departamento del Valle del Cauca

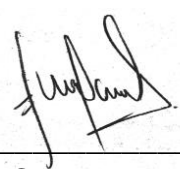
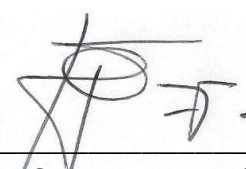
SUMMAR PROCESOS S.A.S.



JUAN CARLOS HINCAPIE MEJIA
 Presidente

4. CONTROL DE MODIFICACIONES

Versión	Fecha de Vigencia	Razón del cambio
1.0	Febrero 01 de 2022	Se codifica la información documentada Se revisa todo el documento y se actualiza por parte del área jurídica
1.1	Julio 17 de 2023	Se actualiza integrando la Ley 2101 de 2021

<p>Revisado por:</p>  <p>Firma: _____ Nombre: Francia Caicedo Cargo: Director Jurídico</p>	<p>Aprobado por:</p>  <p>Firma: _____ Nombre: Juan Carlos Hincapié Mejía Cargo: Presidencia</p>
--	---