

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**METALPAR S.A.S**

Fecha de publicación Inicial:  
**17 de septiembre de 2025**

Fecha Entrada en Vigencia:  
**08 de octubre de 2025**

**www.metalpar.co**

## CONTENIDO

PREÁMBULO .....	3
MISION: .....	3
VISION: .....	3
CAPÍTULO I - GENERALIDADES .....	4
CAPÍTULO II - CONDICIONES DE ADMISIÓN .....	4
CAPÍTULO III - PERIODO DE PRUEBA.....	5
CAPÍTULO IV - TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS .....	6
CAPÍTULO V - JORNADA DE TRABAJO.....	6
CAPÍTULO VI - DESCONEXION LABORAL.....	9
CAPITULO VII - HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO .....	9
CAPÍTULO VIII - DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.....	11
CAPITULO IX - VACACIONES REMUNERADAS .....	12
CAPITULO X - PERMISOS Y LICENCIAS .....	14
CAPÍTULO XI - SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN. .....	17
CAPÍTULO XII - CONTRATO DE APRENDIZAJE .....	19
CAPITULO XIII - SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	20
CAPÍTULO XIV - PRESCRIPCIONES DE ORDEN .....	22
CAPÍTULO XV - ORDEN JERARQUICO.....	25
CAPÍTULO XVI - LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS .....	26
CAPÍTULO XVII - OBLIGACIONES ESPECIALES Y PROHBICIONES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES .....	29
CAPÍTULO XVIII - ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS .....	42
CAPÍTULO XIX - RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRÁMITE .....	49
CAPÍTULO XX - MECANISMOS DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION (LEY 1010 DE 2006, RESOLUCION 3461 DE 2025 Y LEY 2209 DE 2022) .....	50
CAPÍTULO XXI MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN ACOSO SEXUAL..54	54
CAPITULO XXII - PUBLICACIONES.....	54
CAPÍTULO XXIII - VIGENCIA .....	54
CAPÍTULO XXIV - DISPOSICIONES FINALES .....	55
CAPÍTULO XXV - CLAUSULAS INEFICACES .....	55

## PREÁMBULO

De conformidad con lo dispuesto en Código Sustantivo del Trabajo, Ley 789 de 2002, Ley 1010 de 2006, Ley 1429 de 2010, Ley 2466 de 2025 y demás disposiciones legales y concordantes sobre la materia, se expide el presente Reglamento Interno de Trabajo, cuyo objeto es precisar aquellas normas estatutarias que lo requieran para la mejor realización de las tareas en la Organización.

### MISIÓN:

Prestar servicios integrales en construcción de obras civiles, eléctricas, mecánicas y de instrumentación en diferentes sectores del mercado nacional e internacional fortaleciendo nuestro talento humano para lograr la satisfacción de nuestros clientes a través del compromiso y bienestar de nuestros colaboradores.

3

### VISION:

Mantenernos en el mercado como la empresa de construcción de obras civiles, mecánicas, eléctricas e instrumentación con mayor grado de reconocimiento, prestigio y competitividad por nuestros clientes y demás partes interesadas.

**www.metalpar.co**

## CAPÍTULO I - GENERALIDADES

**ARTÍCULO 1.** El presente es el Reglamento Interno de Trabajo que regirá para la Sociedad **METALPAR S.A.S.**, Persona Jurídica de Derecho Privado con domicilio en el Municipio de Palermo (Huila) en la Carrera 7P Nº. 37-21 Km2 Vía Bogotá, entendiéndose que a estas disposiciones quedan sometidos tanto la empresa **METALPAR S.A.S.**, como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo celebrados, o los que se celebren con posterioridad con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario.

4

## CAPÍTULO II - CONDICIONES DE ADMISIÓN

**ARTÍCULO 2.** Quien aspire a desempeñar un cargo en **METALPAR S.A.S.**, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar, sin limitarse, los siguientes documentos:

- a) Hoja de Vida.
- b) Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad, Número Único de Identificación Personal (NUIP), Registro Civil, Cédula de Extranjería o Visa de Trabajo según sea el caso.
- c) Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres de familia, y a falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- d) Certificados laborales en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado, cuando aplique.
- e) Certificado de referencias laborales y personales.
- f) Soportes académicos que acrediten su hoja de vida cuando aplique.
- g) Autorización para el tratamiento de sus datos personales y la realización de pruebas de alcohol y drogas.
- h) Tarjeta profesional, cuando ésta aplique.
- i) Certificados expedidos por EPS, FONDO DE PENSIONES y CESANTIAS actualizados.
- j) Los documentos requeridos para la vinculación al sistema de seguridad social integral y a la caja de compensación familiar de las personas a su cargo y/o beneficiarios adicionales
- k) Certificado de residencia cuando aplique.
- l) Los documentos adicionales que requiera la compañía, para la vinculación del empleado y de las personas a su cargo al sistema de seguridad social integral, a la caja de compensación familiar y para cumplir con las responsabilidades generadas por el Sistema de Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo o SAGRILAFT.

Además, el aspirante deberá someterse a los exámenes, pruebas de aptitudes o conocimientos, controles que exija el sistema integrado de gestión en proceso de implementación y/o certificado que para el cargo prescriba la Empresa.

De considerarlo necesario y previo consentimiento del trabajador, podrá haber pruebas como el polígrafo, la visita domiciliaria, entre otras, a efectos de corroborar la información que el trabajador manifieste en el proceso de selección.

**www.metalpar.co**

**PARÁGRAFO 1:** El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos expresamente prohibidos por las leyes que rigen las relaciones jurídicas entre empleador y empleado, razón por la cual es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo de "datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de VIH (Decreto Único Reglamentario 780 de 2016, art. 2.8.1.3.10), ni la libreta Militar sin embargo, las personas declaradas no aptas, exentas o que hayan superado la edad máxima de incorporación a las filas deberán definir su situación militar dentro de un lapso de 18 meses contados a partir de su vinculación laboral (Art. 42. Ley 1861 de 2017).

5

**PARÁGRAFO 2:** **METALPAR S.A.S.**, se abstiene de vincular personal que tenga parentesco hasta tercer grado de consanguinidad, segundo grado de afinidad y primero civil, salvo las siguientes condiciones:

- Que no exista personal que cumpla con el perfil requerido en la zona de trabajo
- Que no exista relación directa y/o subordinación entre los directivos de la sociedad, y los cargos que se van a contratar.
- Que la vinculación se haga preferiblemente en proyectos o campos diferentes previo estudio y aprobación de los dos gerentes de **METALPAR S.A.S.**

**PARÁGRAFO 3:** Cualquier inexactitud de los datos suministrados a la Empresa para el ingreso o cualquier modificación, alteración o falsificación de los certificados e información general de que trata el artículo anterior, se tendrá como engaño para la celebración del contrato de trabajo, con las consecuencias inherentes de orden legal, reglamentario y contractual, en los términos del artículo 62º del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por el Art. 7º del Decreto 2351 de 1965, literal a), numeral 1º).

### **CAPÍTULO III - PERIODO DE PRUEBA**

**ARTÍCULO 3. METALPAR 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 este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76, C.S.T.).

**ARTÍCULO 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.).

**ARTÍCULO 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

**www.metalpar.co**

contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 7º Ley 50 de 1.990).

**ARTÍCULO 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 (Artículo 80, C.S.T.).

6

#### **CAPÍTULO IV - TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTÍCULO 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 **METALPAR S.A.S.** Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de ley. (Artículo 6º, C.S.T.).

#### **CAPÍTULO V - JORNADA DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 8.** De conformidad con lo establecido por el Art. 158 del CST, la jornada ordinaria de la Empresa será la que se enuncia enseguida, la cual se disminuirá de manera gradual, tal como lo establece la Ley 2101 de 2021 de la siguiente manera:

Año 2025 – Reducción de dos (2) horas para un total de 44 horas semanales  
Año 2026 – Reducción de dos (2) horas para un total de 42 horas semanales

La jornada ordinaria de trabajo de la empresa será la máxima legal que se encuentre vigente conforme lo establecido en la reducción gradual prevista en la Ley 2101 de 2021 o las normas que la modifiquen o sustituya. Se deja previsto que la empresa podrá adoptar las diferentes modalidades de distribución de jornada que se encuentran establecidas en el

Las horas de entrada y salida de la empresa serán las que aquí se indican, aclarando que la jornada de trabajo contarán con uno o más períodos en cada turno, dedicados a un descanso y/o alimentación, al tenor del mandato del artículo 167 del C.S. del T.

La empresa se encuentra facultada para ajustar los horarios de manera que se respeten los límites de la jornada máxima establecida, en particular durante el período de reducción progresiva de la jornada laboral, pudiendo con ello definir tiempos de descanso adicionales al que se otorga en el intermedio del turno o modificar las horas de entrada y/o salida, buscando que estas medidas garanticen que los trabajadores puedan tener una mayor disponibilidad de tiempo de descanso para equilibrar su vida personal y laboral.

Las horas de entrada y salida de los trabajadores del área administrativa en la sede principal, por el momento, se expresan a continuación:

**www.metalpar.co**

**DIAS LABORABLES:**

- **De lunes a viernes:** **8,5 horas diarias**
- HORA DE ENTRADA: 7:30 A.M.
- HORA DE ALMUERZO: 12:00 M. a 1:00 P.M.
- HORA DE SALIDA: 5:00 P.M.
  
- **Los sábados:** **1,5 horas**
- HORA DE ENTRADA: 08:00 A.M.
- HORA DE SALIDA: 09:30 M.

En la mañana de 9:25 AM a 9:30 AM y en la tarde de 3:25 PM a 3:30 PM. (Pausas activas)

7

En el campo de trabajo de los proyectos que ejecute **METALPAR S.A.S.**, la jornada será según se acuerde entre la empresa y el cliente, jornada que quedará expresamente señalada al inicio del vínculo contractual en el proceso de inducción y que, en ningún caso, superará la jornada máxima legal vigente, establecida para cada año según la Ley 2101 de 2021 o en las normas laborales colombianas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

En cuanto al personal que desempeñe el cargo de conductor, su jornada laboral en tanto se encuentren en disponibilidad en la sede de la empresa, será la que se ha estipulado para el personal del área administrativa y, cuando por razón de su función se deban desplazar fuera de la sede principal de la empresa, el horario será el que se le destine para la realización de su desplazamiento, desde el centro operativo (empresa y/o campo de trabajo) y su sitio de llegada, sin que la misma exceda la jornada máxima legal señalada por el legislador. Así mismo se estipula esta jornada para los conductores cuando laboren en campo.

**PARÁGRAFO 1:** La empresa de acuerdo con las circunstancias, queda facultada en todo tiempo para organizar a sus trabajadores en turnos de trabajo, modificar los actuales y/o cambiar los horarios de ingreso y de salida, cuando las conveniencias o necesidades lo hagan indispensable, ajustando los horarios a la Ley y respetando la jornada máxima legal establecida en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo. En caso de que llegaran a trabajar horas extras con autorización de la empresa, éstas serán remuneradas según corresponda.

**PARÁGRAFO 2:** Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada máxima legal vigente, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación hasta que se establezca en la compañía una jornada máxima legal de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

**PARÁGRAFO 3: JORNADAS ESPECIALES.** A continuación, se relacionan las diferentes jornadas especiales.

**JORNADA ESPECIAL DE 36 HORAS SEMANALES:** El empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma, sin solución de continuidad

**www.metalpar.co**

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. (Artículo 11 de la Ley 2466).

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

**JORNADA ESPECIAL LABORAL FLEXIBLE:** El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada máxima semanal 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 día domingo, a menos que las partes pacten lo contrario de acuerdo con el parágrafo 3 del artículo 14 de la Ley 2466.

8

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (Parágrafo 1 del artículo 11 de la Ley 2466.). Están excluidos de la regulación jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que se desempeñen en alguna actividad profesional, de dirección, confianza y manejo.

**DESCANSO EN DÍA SÁBADO.** Pueden repartirse la jornada máxima legal aplicable, hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**TRABAJO POR TURNOS.** Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o las horas semanales que corresponda según la jornada máxima vigente, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de la jornada máxima legal aplicable, o según corresponda. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (art. 165 CST).

Los horarios de los trabajadores que laboren por turnos se establecerán mediante programación, atendiendo a las previsiones legales según el caso. Los respectivos turnos de trabajo pueden variar de acuerdo con las necesidades de las actividades del Empleador, pudiendo este hacer uso de las diferentes modalidades de turnos de trabajo de qué trata la legislación laboral vigente.

**TRABAJO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD.** También puede elevarse el límite de la jornada máxima legal, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten

ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana.

**PARÁGRAFO 4:** Es obligación del trabajador marcar el ingreso y salida de su jornada de trabajo en el Sistema Biométrico y/o registro en planilla, el cual le permite a la empresa tener un control del acceso a las instalaciones y regirse para el pago quincenal o mensual de la nómina referente a: asistencia, ausentismo y horas extras.

**PARÁGRAFO 5:** En caso de que el trabajador no cumpla con los horarios pactados de ingreso y salida de sus labores, la empresa aplicará el procedimiento disciplinario que corresponda conforme el presente Reglamento.

9

## **CAPÍTULO VI - DESCONEXION LABORAL**

**ARTICULO 9:** De conformidad con la Ley 2191 de 2022 y las normas vigentes, los trabajadores tienen derecho a la desconexión laboral, garantizando así su descanso obligatorio.

**ARTICULO 10:** La desconexión laboral iniciará una vez finalizada la jornada laboral y su objetivo corresponderá a la garantía del derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, 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 o descansos. La desconexión laboral aplicará para todos los trabajadores.

**ARTICULO 11:** No estarán sujetos a lo dispuesto por la Ley 2191 de 2022 los trabajadores que se desempeñen en cargos de dirección, confianza y manejo; aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente y por situaciones de fuerza mayor o caso fortuito en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o negocio o de urgencia en la operación, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

En todo caso, la desconexión laboral se atenderá y aplicará de acuerdo con la Política de Desconexión Laboral dispuesta por **METALPAR S.A.S.** en atención de las disposiciones legales vigentes.

## **CAPITULO VII - HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

**ARTÍCULO 12.** Trabajo ordinario diurno y nocturno. En razón al artículo 1° de la Ley 1846 de 2017, que modificó el artículo 25 de la Ley 789 de 2002 y art 160 del Código Sustantivo de Trabajo, quedará así:

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintiún horas (9:00 p. m.).

**www.metalpar.co**

2. Trabajo nocturno es aquel que se realiza en el período comprendido entre las veintiún horas (9:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.)

**PARÁGRAFO 1.-** Cabe aclarar que el trabajo ordinario diurno y nocturno a partir del 25 de diciembre de 2025, en razón a lo establecido por el artículo 10 de la ley 2466 de 2025, quedará así:

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).
2. Trabajo nocturno es aquel que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve (7:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.)

10

**PARÁGRAFO 2.-** Conforme a lo señalado en el literal a), numeral 1º del artículo 162 del C.S.T., quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo.

**ARTÍCULO 13.** 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.).

**ARTÍCULO 14.** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias.

**ARTÍCULO 15.** Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario 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 1.990.
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 antes dichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Artículo 24, Ley 50 de 1.990).

**PARÁGRAFO 1:** La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, mediante la contratación de nuevos contingentes de trabajadores con quienes podrán pactar remuneraciones, sobre las cuales no opere el recargo del treinta y cinco por ciento (35%) que señala el numeral 1º del artículo 168 del CST, conforme al artículo 1 Decreto 2352 de 1965

**ARTÍCULO 16. METALPAR S.A.S.** no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice el Gerente General y Financiero a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el Artículo 13 de este Reglamento.

**PARÁGRAFO 1:** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y del recargo nocturno se efectuará con el salario ordinario del mes de su causación o a más tardar con el salario del periodo siguiente.

www.metalpar.co

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a la jornada máxima diaria permitida, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

Esta restricción no aplica en el esquema de turnos de trabajo del artículo 165 del CST, en consideración a que el trabajo de más de ocho horas diarias ola jornada máxima legal, no configura trabajo suplementario.

## CAPÍTULO VIII - DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

11

**ARTÍCULO 17.** 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 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 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 originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado. (Art 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

**PARÁGRAFO 1:** La empresa remunerará el descanso dominical o festivo con el salario ordinario de un día, a los empleados que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que si faltan lo hayan hecho por causa justificada por la ley, o por culpa o disposición de la Empresa.

No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el empleado que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

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

**PARÁGRAFO 2: TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.** 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 ochenta por ciento (80%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, el cual irá aumentado de manera progresiva cada año así: A partir del 1.º de julio de 2026, el recargo por laborar en día de descanso obligatorio se incrementará al 90 %, y posteriormente, a partir del 1.º de julio de 2027, se aumentará de manera definitiva al 100 %, conforme a lo establecido en la Ley 2466 de 2025.
2. Si con el domingo coincide con otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, 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)

12

La norma establece que el domingo es día de descanso remunerado, pero el artículo 161 del código sustantivo del trabajo prevé la posibilidad de que las partes acuerden un día de descanso obligatorio que sea distinto al domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio.

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

**PARÁGRAFO 3:** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarla como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarla cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación, o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

**PARÁGRAFO 4: AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL.** Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas 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 18.** El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 16 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del Artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (Artículo 25 de 1990).

## CAPITULO IX - VACACIONES REMUNERADAS

**ARTÍCULO 19.** 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.).

**PARÁGRAFO:** Del reconocimiento de vacaciones en caso del retiro de servicio o terminación del contrato de trabajo. Los empleados que cesen en sus funciones o hayan

www.metalpar.co

terminado sus contratos de trabajo, sin que hubiere causado las vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcional por el tiempo efectivamente laborado. (Ley 995 de noviembre 10 de 2005).

**ARTÍCULO 20.** La época de 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 (Artículo 187, C.S.T.).

**ARTÍCULO 21.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188, C.S.T.).

**ARTÍCULO 22.** Compensación de vacaciones. - Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se compense en dinero hasta la mitad de las vacaciones causadas en un período, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 189 del C.S.T. modificado por el artículo 20 de la Ley 1429 de 2010. Para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el empleado.

**PARÁGRAFO:** Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189, C.S.T.).

**ARTÍCULO 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 (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 residencia de sus familiares (artículo 190, C.S.T.). (Artículo 190, C.S.T.).

**ARTÍCULO 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.

**ARTÍCULO 25.** Se llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, Artículo 5).

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

## CAPITULO X - PERMISOS Y LICENCIAS

**ARTÍCULO 26. METALPAR S.A.S.**, concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, 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.

14

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

- A. En caso de **grave calamidad doméstica**, entendiéndose como todo suceso personal o familiar —hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil—, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador; se otorgará dentro de un término no mayor de tres (3) días hábiles, quedando facultada la empresa para investigar por su cuenta si no considera satisfactorias las pruebas presentadas por el trabajador. La empresa sancionará de acuerdo con la ley y sus reglamentos las ausencias al trabajo en las cuales se aduzca por parte del trabajador una calamidad doméstica no comprobada, o que no haya existido, o cuando el trabajador no avise dentro de los términos previstos, o se tome tiempo mayor del permiso otorgado.

El aviso se debe dar con antelación al Jefe directo respectivo, exponiendo el motivo del permiso, excepto en el caso de grave calamidad doméstica, en el que el aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias

- B. En caso de **entierro de compañeros de trabajo**, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores. En este caso, la empresa se reserva el derecho a indicar el personal que puede asistir al sepelio de su compañero o compañeros de trabajo.
- C. En los **demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente)** el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado con estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa. (Numeral 6, Art 57 C.S.T) El permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- D. En la **licencia por luto** se concederá al empleado 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 segundo civil en los términos orientados por la sentencia C 892 de 2012 de la Corte Constitucional que declaró exequible la Ley 1280 de 2009, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Este

hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia, de acuerdo con la Ley 1280 de 2009 o las que la modifiquen, adicionen o deroguen. En el evento en que METALPAR S.A.S. en virtud de pacto colectivo o por mera liberalidad, reconozca algún beneficio extralegal por las mismas circunstancias señaladas en este artículo, se aplicará la norma que más favorezca al empleado, pero en ningún caso habrá lugar a un doble beneficio.

- E. Para el caso de **licencia de paternidad** de conformidad con lo normado en el parágrafo 2 del Artículo 236 del CST, modificado por el Artículo 1 de la Ley 1468 de 2011 y la Ley 2114 de 2021, cuando ocurra el nacimiento de un hijo del empleado, este tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia de paternidad, que será remunerada por la Empresa Promotora de Salud (EPS) a la que se encuentre afiliado. Este hecho deberá demostrarse mediante el Registro Civil de Nacimiento, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. En el evento en que METALPAR S.A.S. en virtud de pacto colectivo o por mera liberalidad, conceda licencias por la misma circunstancia señalada en este artículo, se aplicará la norma que más favorezca al empleado.

De igual forma, esta licencia se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

Por su parte, el trabajador podrá gozar de la licencia parental compartida o de la licencia parental flexible de tiempo parcial conforme lo dispuesto por la ley en mención.

- F. **Licencia de Maternidad:** Según lo previsto por la Ley 1468 de 2011, Ley 1822 de 2017 y demás normas concordantes, siempre y cuando sea acreditada con la presentación de certificado médico correspondiente que señale el estado de embarazo de la trabajadora, tiempo actual de gestación, fecha probable del parto y la indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, en los siguientes términos:

Tiempo de la licencia: 18 semanas o el que tiempo que determinen las normas vigentes.

Licencia de maternidad preparto: 2 semanas antes de la fecha probable del parto debidamente acreditada con el certificado médico que registre las especificaciones anteriormente señaladas. Con todo, la futura madre puede trasladar una de las dos semanas de licencia previa para disfrutarla después del parto, caso en el cual, gozaría de sólo 1 semana preparto.

Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por el tiempo de licencia preparto, podrá disfrutar las dieciocho 18 semanas en el post parto inmediato.

En el caso de partos prematuros la licencia se incrementará de acuerdo con el certificado de nacido vivo y el certificado médico en la diferencia existente entre la fecha gestacional y el nacimiento a término.

En caso de partos múltiples la licencia se incrementará, además, en otras 2 semanas.

En caso de aborto o parto prematuro no viable, se concederá a la trabajadora una licencia de 2 a 4 semanas remuneradas que se reconocerán de conformidad con un certificado médico que contenga la afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro que señale el día en que tuvo lugar y la indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

A las madres adoptantes (y padres adoptantes sin cónyuge o compañera permanente) se les reconocerá la misma licencia que se concede en caso de maternidad, que se empezará a contar desde la fecha de la entrega oficial del menor recibido en adopción.

- 16
- G. Para desempeñar **comisiones sindicales inherentes a la organización**, siempre que se avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante, y que el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.
  - H. En los **permisos opcionales otorgados por la empresa** como solicitudes de permisos para matrimonio, citas médicas de otras personas, estudio, actividades familiares, u otros no contemplados en la legislación laboral, que requieran de medio día o menos horas, se sujetarán a la determinación del Líder de Gestión Humana, quien establecerá la respectiva aprobación, previa consulta con el Líder de Área a la cual pertenece el trabajador, con el ánimo de determinar la disponibilidad de personal de reemplazo o la necesidad de permanencia del trabajador dada la clase del servicio que preste.
  - I. Podrá acordar con el empleador **un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, siempre que se certifique el uso de la bicicleta como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.**
  - J. **Licencia parental compartida.** En caso de que aplique la licencia de maternidad compartida, esta se regirá por las normas vigentes que regulen la materia.
  - K. **Licencia para asistir a las obligaciones escolares como acudiente**, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
  - L. El permiso para concurrir a los **servicios médicos** deberá solicitarse con antelación a la cita. No se requerirá permiso previo cuando la cita o servicio obedezca a una urgencia de salud debidamente soportada, lo cual no obsta para que el trabajador avise sobre dicha situación de manera inmediata o, cuando no sea posible, oportuna.

Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023

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, a efectos de verificar que la cita médica coincidió con el día y la hora del respectivo permiso.

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. Para efectos laborales, será obligación de los afiliados informar por cualquier medio de manera inmediata la expedición de una incapacidad y entregar por escrito al empleador el certificado de una incapacidad o licencia dentro de los 3 días hábiles siguientes al momento de inicio del periodo de incapacidad o licencia, salvo que medie imposibilidad física para tal efecto.

El trabajador deberá informar a la Empresa el mismo día en que sea expedida y, para el efecto, podrá usar cualquier medio idóneo como el correo electrónico, WhatsApp, o cualquier otro medio que le permita comunicar dicha novedad.

Las incapacidades médicas que sean expedidas y que no sean transcritas por la EPS, por cualquier causa no imputable al empleador, no darán derecho al pago de la prestación económica respectiva, circunstancia también aplicable en el caso de licencias no reconocidas por el sistema integral de seguridad social.

#### **M. Para atender *citaciones judiciales, administrativas y legales.***

La solicitud y otorgamientos de permisos se darán únicamente por causas debidamente justificadas, y para ello **METALPAR S.A.S.** se reserva el derecho de concederlos y otorgarlos como permiso remunerado o no remunerado, bajo las siguientes reglas:

Todo permiso debe estar diligenciado en el formato “Solicitud de permiso” previa autorización del jefe inmediato, y entregado con soportes (si aplica) a Gestión Humana.

Los permisos mayores a un (1) día deben ser solicitados con dos (2) días de antelación y autorizados por la Gerencia/ Director de Obra.

Los permisos de un (1) día o inferiores, están sujetos a la autorización del líder de Gestión Humana, previa aceptación del jefe inmediato.

Los permisos **REMUNERADOS**, deberán presentar soporte, donde figure fecha y hora.

El permiso **NO REMUNERADO** que fue autorizado para reponer en tiempo se hará en la misma cantidad de tiempo efectivo, en horas distintas a su jornada laboral ordinaria, a opción de la empresa y del trabajador.

Lo que no se ajuste a lo anterior, se reconocerá como una falta injustificada, la cual podrá ser descontado por el empleador en la nómina del mes que corresponda.

### **CAPÍTULO XI - SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.**

#### **ARTÍCULO 27. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN.**

**www.metalpar.co**

1. **METALPAR S.A.S.**, 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 estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

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%), es decir, será del setenta por ciento (70%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Artículo 18, Ley 50 de 1.990).

**ARTÍCULO 28.** Se denomina jornal el salario estipulado por días; y sueldo el estipulado por períodos mayores (Artículo 133, C.S.T.).

**ARTÍCULO 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 que éste cese. (Artículo 138, numeral 1º, C.S.T.).

**ARTÍCULO 30. PERIODOS DE PAGO.** El periodo de pago estipulado por **METALPAR S.A.S.** es mensual, y en el campo de trabajo en proyectos que ejecute **METALPAR S.A.S.**, según se acuerde entre el cliente y la empresa.

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

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

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

**www.metalpar.co**

A los trabajadores quienes por motivo del servicio que presten, la Compañía les exija que laboren jornadas inferiores a la máxima legal, se les pagará el salario en proporción al número de horas efectivamente trabajadas, de acuerdo con el salario devengado por las personas que ocupen el mismo cargo y trabajen la jornada máxima legal, con excepción de la jornada especial de treinta y seis horas prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.

1. En la Empresa no existen salarios o prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, a no ser que se pacten de forma expresa en el contrato individual de trabajo.
2. No constituye salario las sumas de dinero adicionales a la remuneración ordinaria del trabajador, que habitualmente u ocasionalmente y por mera liberalidad del empleador recibe el trabajador de la Compañía, como primas, bonificaciones o gratificaciones, participación de utilidades, tampoco lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes.
3. En todos los contratos de trabajo celebrados por la Compañía, se entiende que no constituyen salario en dinero o en especie los beneficios, auxilios o bonificaciones habituales u occasioales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por la compañía, tales como alimentación, habitación o vestuario, viáticos accidentales, primas extralegales de vacaciones, de servicios o de navidad, propinas, bonificaciones o cualquier otra que reciba durante la vigencia del contrato de trabajo, por tal razón, no tienen efecto prestacional alguno. Por tratarse de beneficios extralegales otorgados por mera liberalidad por la compañía, no constituye obligación legal alguna a favor del trabajador, por lo tanto, la compañía se reserva las facultades de otorgarlo o prescindirlo en cualquier momento y sin causa justificada.
4. En ejecución del principio de la buena fe y teniendo en cuenta la naturaleza de los servicios contratados, la estructura operativa y administrativa de la empresa y sus procedimientos, METALPAR S.A.S. a la terminación de un contrato de trabajo, cualquiera que sea su causa, tendrá un término razonable y prudencial de hasta quince (15) días, contados desde el día siguiente al de la terminación del contrato, para cancelarle al trabajador los salarios pendientes, las prestaciones sociales, vacaciones y/o indemnizaciones debidas, sin que se configure moratoria alguna.
5. Los reclamos originados por presuntas equivocaciones en el pago de la remuneración se harán directamente por el interesado al área de Talento Humano o Dirección Administrativa, durante los quince días siguientes en el cual se efectuó el pago.

19

## CAPÍTULO XII - CONTRATO DE APRENDIZAJE

**ARTICULO 31.** Las reglas aplicables al contrato de aprendizaje serán las que fijen las normas vigentes en la materia. En todo caso, se aclara que los aprendices no son trabajadores, sino que continúan aprendices

**www.metalpar.co**

**CAPITULO XIII - SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS  
LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO,  
NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**ARTÍCULO 32.** Es obligación de **METALPAR S.A.S.**, velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (Decreto 1072 de 2015 y demás normas que lo reglamentan), con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTÍCULO 33.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las E.P.S, A.R.L, a través de las I.P.S, a las cuales estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTÍCULO 34.** Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al Líder de Gestión Humana, y/o Líder SIG o a su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para procurar que el trabajador sea examinado por el médico de la IPS o EPS correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si el trabajador no diere aviso o, de habérselo instruido no se sometiere al examen médico o, no presenta el certificado de incapacidad médica formal en veinticuatro (24) horas, 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, o para haberse presentado al examen médico en la oportunidad debida y allegue de todas formas la respectiva incapacidad médica de la EPS o ARL según corresponda.

**PARÁGRAFO 1:** En el evento de incapacidad del trabajador, este informará dentro de las 24 horas siguientes la novedad, y **METALPAR S.A.S.**, cancelará el valor total de esta, hasta por ciento ochenta (180) días conforme al procedimiento establecido para tal fin, y realizará los cobros respectivos a la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador, de acuerdo con lo previsto en el Decreto 1295 de 1994, Ley 776 de 2002, la Ley 1562 de 2012, Decreto 19 de 2012, el Decreto 2943 del 17 de diciembre de 2013, Decreto 1072 de 2015 y demás normas establecidas para tal fin.

**ARTÍCULO 35.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado de la EPS o de la empresa, así como a los exámenes y/o tratamientos correctivos y preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos o las autoridades de salud.

Negarse sin justa causa a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, se considera como falta grave para todos los efectos, de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución 1843 de 2025

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. (De acuerdo con lo previsto en la Ley 1562 de 2012, Decreto 19 de 2012, el Decreto 2943 del 17 de diciembre de 2013, art. 55 Decreto 1295 de 1994, Ley 776 de 2002, Decreto 1072 de 2015 y Resolución 1843 de 2025) y demás normas establecidas para tal fin y será enteramente responsable del deterioro de su salud y las posibles consecuencias que esta desatención tenga. Se considera falta grave la desatención a realizarse los exámenes o a seguir las instrucciones, recomendaciones y tratamientos médicos indicados en este artículo.

**ARTÍCULO 36.** Los empleados deberán someterse a todas las medidas de higiene, seguridad y bioseguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y, en particular a las que ordene METALPAR S.A.S., para evitar la propagación de virus, prevención de enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo o enfermedades laborales, todo, de conformidad con lo preceptuado en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST.

21

**PARÁGRAFO 1:** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos, protocolos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y socializados por la empresa a los trabajadores y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, facultan a METALPAR S.A.S para que previo proceso disciplinario terminen la relación laboral con justa causa (De acuerdo con lo previsto en el Decreto 1295 de 1994, la Ley 1562 de 2012, Decreto 19 de 2012, el Decreto 2943 del 17 de diciembre de 2013, art. 55 Decreto 1295 de 1994, Ley 776 de 2002) y demás normas establecidas para tal fin.

**ARTÍCULO 37.** El empleado que sufra un accidente de trabajo, si no está impedido deberá dar aviso inmediato a su Superior o líder, para que en oportunidad atendiendo el protocolo de manera concertada con las áreas de Gestión Humana y de S.S.T. se practiquen los primeros auxilios o se ejecuten las acciones y medidas necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, reportando el mismo ante la A.R.L y E.P.S. en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, Decreto Nacional 1515 de 1998, Ley 776 de 2002, Ley 1562 de 2012 y Decreto 1072 de 2015, Resolución 1845 de 2025 y demás normas que regulen esta materia.

Así mismo, la persona delegada por la Gerencia General y Financiera como responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, informará al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, COPASST para activar las acciones que sean de su competencia y ordenarán las demás actividades de verificación, investigación, seguimiento y acciones de mejora que se consideren.

Cuando se trate de accidentes graves y mortales adicionalmente se enviará reporte completo a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo que corresponda dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento.

**ARTÍCULO 38.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente su Jefe Inmediato, al líder responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, al Gerente General y Financiero o, a su representante, o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, en

especial cumplir con lo establecido en los artículos 220 y 221 del Código Sustantivo del Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad, si hubo lugar a ella. El incumplimiento de este artículo se considerará como Falta Grave al Reglamento Interno de Trabajo, y faculta al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

**ARTÍCULO 39.** METALPAR S.A.S., no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el empleado el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

22

**ARTÍCULO 40.** METALPAR S.A.S y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

**PARÁGRAFO 1.** De todo accidente se llevará registro en el departamento de seguridad y Salud en el trabajo si lo hubiere o en libro físico de registro de A.T., especificando la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales, si los hubiere, y unos relatos breves de lo que estos puedan declarar.

**PARÁGRAFO 2.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto METALPAR S.A.S., como los empleados, se someterán a las normas pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; el Decreto 1295 de 1994, la Ley 1562 de 2012, el Decreto 052 de 2017, el Decreto 1072 de 2015 y las Resoluciones 1111 de 2017 y 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo y las demás normas que con tal fin se profieran y que las modifiquen, adicionen, deroguen o complementen. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los términos estipulados en las disposiciones legales pertinentes.

#### **CAPÍTULO XIV - PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

**ARTÍCULO 41.** Todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio para el cual ha sido contratado. La ejecución de buena fe supone la realización del trabajo ciñéndose a las normas particulares de la técnica y proceso del oficio respectivo y al cumplimiento de todas las indicaciones e instrucciones que se hubieren impartido para lograrlo en la mejor forma y el mejor tiempo posible. Los Trabajadores de METALPAR S.A.S tienen como DEBERES los siguientes:

1. Observar la misión, visión y valores de la empresa, así como los principios éticos y morales.
2. Respeto y subordinación a los superiores.

3. Respeto y buen trato con sus compañeros de trabajo.
4. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
5. Guardar buena conducta en todo sentido, y obrar con espíritu de lealtad, manteniendo colaboración en el orden moral, y observando la disciplina general de la empresa.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Acatar el conducto regular en sus relaciones con la empresa.
8. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, colocando al servicio de la empresa todos sus conocimientos en procura del éxito de la gestión encomendada.
9. Cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y las normas propias que le impongan la ejecución del mismo.
10. Acatar las órdenes, instrucciones, directrices y correcciones que le imparten sus superiores, siempre que estén relacionadas con el trabajo, y que pretendan encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
11. Observar y atender rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los equipos, maquinarias, herramientas o instrumentos de trabajo.
12. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden de su jefe inmediato y autorización del Líder de Gestión Humana y Gerentes, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
13. Permanecer en su área de trabajo, y salir solo cuando se cuente con el debido permiso o conocimiento de su superior y visto bueno del líder de Gestión Humana.
14. No faltar a una jornada completa o parte de ella sin la debida aprobación por parte de su jefe inmediato, y autorización del Líder de Gestión Humana y Gerentes.
15. Presentar los documentos médicos y/o legales que acrediten su inasistencia a laborar.
16. Cumplir con los horarios de trabajo estipulados por la empresa; sin perjuicio de que la empresa, según sus necesidades, pueda mantenerse o cambiar los horarios de trabajo.
17. Utilizar y hacer correcto uso de los elementos de protección personal y de bioseguridad que le sean entregados y observar y cumplir las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
18. Utilizar y hacer correcto uso de la dotación y su identificación como trabajador de METALPAR S.A.S.

19. Mantener buena presentación personal en estado de limpieza, en su ropa como en su persona, teniendo en cuenta la clase de labor que le ha sido encomendada y hacer un uso adecuado de las instalaciones de la empresa.
20. No poner a disposición de terceras personas información confidencial, materiales, elementos de trabajo, enseres, mobiliario, equipos electrónicos, utensilios de oficina y, en general, los muebles e inmuebles del lugar donde desempeñen sus funciones, que estén al servicio o beneficio de la empresa o que se hayan dispuesto para uso exclusivo de sus empleados.
21. Exhibir al personal de seguridad de la Empresa, cuando éste se lo solicite, el contenido de los paquetes, maletines, carteras y otros que lleven, tanto al ingreso como a la salida del centro de trabajo.
22. Guardar reserva absoluta en relación con los manuales, protocolos, procedimientos, programas de sistematización e información atinente a asuntos internos operativos o administrativos de la empresa de cualquier índole o que estén relacionados con los socios, usuarios o contratistas.
23. No pedir, ofrecer ni aceptar ningún tipo de dadiwas. Así mismo abstenerse de recibir remuneración de terceras personas.
24. Conocer y estar permanentemente actualizados en todas las normas, reglamentos, protocolos, políticas, procedimientos, y demás documentos que hacen parte de los diferentes procesos o subprocesos de la empresa.
25. Dar estricto cumplimiento a las obligaciones y responsabilidades asignadas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
26. Dar estricto cumplimiento a las obligaciones y responsabilidades asignadas en el Protocolo de Bioseguridad.
27. Dar estricto cumplimiento a las obligaciones y responsabilidades asignadas en el SISTEMA de Autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, SAGRILAFT.
28. Hacer uso adecuado y exclusivo para el trabajo de los medios tecnológicos como Internet, teléfonos fijos, celulares, equipos de oficina, herramientas, entre otros.
29. Cumplir las normas, reglamentos, protocolos, códigos, documentos e instrucciones establecidos en el marco del Sistema Integrado de Gestión (S.I.G.), y por la Gerencia.
30. Responder por el cuidado de su salud e integridad física durante el ejercicio de sus funciones y, conforme con el protocolo de bioseguridad con las reglas de autocuidado en el transito casa-trabajo-casa.
31. Cumplir las instrucciones, recomendaciones y tratamientos médicos y realizarse los exámenes que le ordenen los médicos de las EPS, la IPS laboral, la empresa o las autoridades de salud.

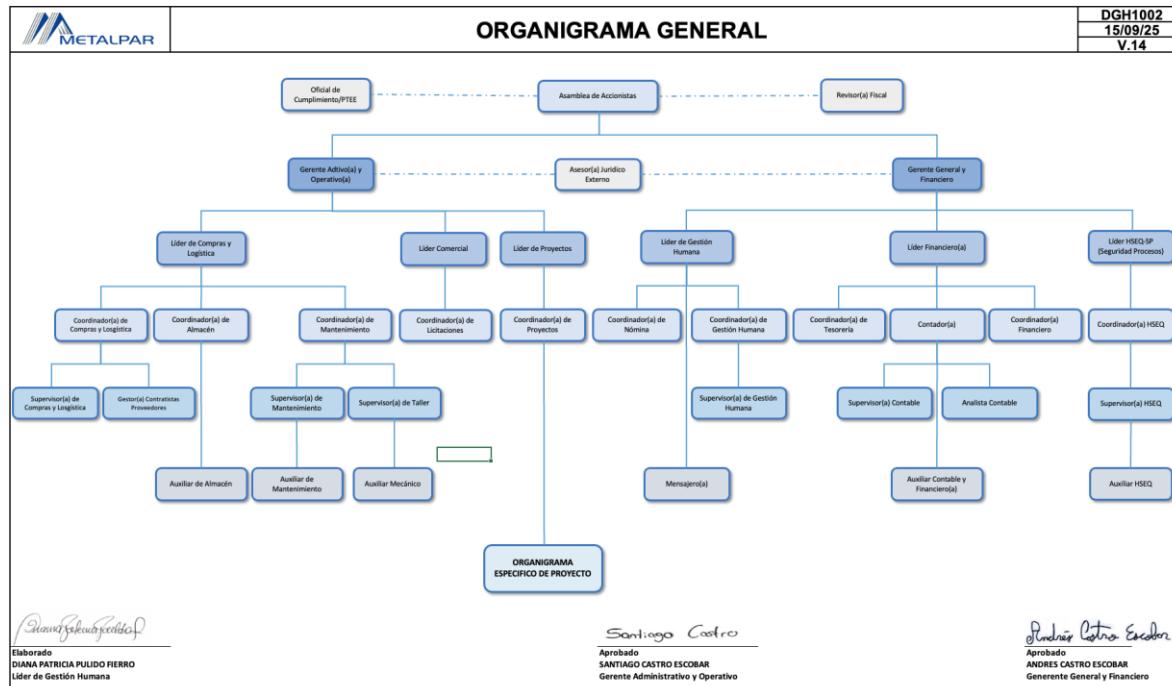
32. Conservar y restituir en buen estado los elementos que le hayan sido facilitados por la empresa para desarrollar su trabajo.
33. Comunicar oportunamente al jefe inmediato las informaciones y observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios a la empresa.

**PARÁGRAFO. MANTENIMIENTO DE ORDEN:** Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública, en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarse alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacer dádivas (Artículo 126, parágrafo, C.S.T.)

25

## CAPÍTULO XV - ORDEN JERARQUICO

**ARTÍCULO 42.** El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente:



**PARÁGRAFO 1:** Existe un organigrama específico el cual es adaptado según las necesidades propias de cada proyecto y/o cliente, en relación con el personal que se requiere para la ejecución del mismo, el cual, es socializado a los empleados durante el proceso de inducción.

**PARÁGRAFO 2:** De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa **METALPAR S.A.S.**, El Gerente General y Financiero, el Gerente Administrativo y Operativo y/o el Líder de Gestión Humana o su delegado en cada proyecto (Coordinador de Gestión Humana / Administrador).

**www.metalpar.co**

Igualmente, los jefes inmediatos remitirán a la jefatura de Gestión Humana o a quien haga las veces de responsable de Talento Humano, un informe en el que se detallen las circunstancias de modo, tiempo y lugar las presuntas faltas del trabajador, las cuales se encuentran definidas en este reglamento como levísimas, cuando quiera que no haya reincidencia; manejando memorandos, a través de actas de acuerdos, compromiso y mejora, los casos en su primera y segunda vez.

Cuando haya reincidencia en faltas levísimas (tercera vez) y ante la presencia de faltas leves o graves, el responsable inmediato del área en la que ocurra la conducta enviará informe disciplinario a la jefatura de Gestión Humana o a quien haga las veces de responsable de Talento Humano, especificando las circunstancias de modo, tiempo y lugar en las que el empleado cometió la presunta falta y, los medios de prueba en los que se soportará la imputación de cargos, con el fin de abrir el respectivo proceso disciplinario.

26

## **CAPÍTULO XVI - LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS**

**ARTÍCULO 43.** Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. 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 Artículo 242 del C.S.T.)

**ARTÍCULO 44.** Los menores de 18 años no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Actividades que expongan a los menores de 18 años a ruido continuo (más de 8 horas diarias) o intermitente que exceda los 75 decibeles.
2. Actividades que impliquen el uso de herramientas, maquinaria o equipos que los expongan a vibraciones en todo el cuerpo o segmentos, o la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.
3. Actividades que se desarrollen en ambientes térmicos extremos (calor o frío) en ambientes cerrados o abiertos, con fuentes de calor como hornos o calderas o por trabajos en cuartos fríos o similares.
4. Actividades asociadas al contacto o manipulación de sustancias radiactivas, pintura industrial, pinturas luminiscentes y sustancias que impliquen exposición a radiación.
5. Actividades que impliquen la exposición de los menores de 18 años a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gamma o beta y a radiaciones no ionizantes ultravioleta; exposición a electricidad por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flash, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes y estaciones de radiocomunicaciones, entre otras, en concordancia con el Decreto 2090 de 2003.
6. Actividades que se desarrollen con iluminación natural o artificial o ventilación deficiente, de acuerdo con las normas nacionales vigentes.
7. Actividades que impliquen presiones barométricas altas o bajas, como las presentes a gran profundidad bajo el agua o en navegación aérea.

8. Actividades de manipulación, operación o mantenimiento de herramientas manuales y maquinarias peligrosas de uso industrial, agrícola o minero; que pertenezca a la industria metalmecánica, del papel, de la madera; sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne.
9. Actividades que impliquen el contacto directo con animales que generen alto riesgo para la salud y seguridad de los menores de 18 años.
10. Actividades que impliquen el contacto directo con personas infectadas; enfermos por bacterias o virus o expuestos a riesgos biológicos.
11. Actividades que tengan relación con el sufrimiento humano o animal.
12. Actividades en ambientes donde haya desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya, entre otros) y de vegetales (caña, algodón, madera), y contacto permanente con algodón, lino, hilo, así como el bagazo seco de los tallos de caña de azúcar.
13. Actividades que impliquen la exposición, manejo, manipulación y uso o contacto con: contaminantes químicos; cancerígenos; genotóxicos; contaminantes inflamables o reactivos; químicos presentes en sustancias sólidas como monóxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoniaco, cianuro, plomo, mercurio (compuestos orgánicos e inorgánicos); arsénico y sus compuestos tóxicos, asbestos, bencenos y sus homólogos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y sus derivados halógenos y otros compuestos del carbono (como el bisulfuro de carbono), metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos (polvo de sílice), alquitrán de hulla y sus derivados, cloruro de vinilo; sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico, nitroglicerina-fosfórico; alcohol metílico; manganeso (permanganato potásico y otros compuestos del manganeso); escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.
14. Actividades relacionadas con el contacto o manipulación de productos fitosanitarios, fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas, disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos entre otros.
15. Actividades que se desarrollen en ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno o concentraciones de oxígeno, como consecuencia de la oxidación o gasificación.
16. Actividades en establecimientos o áreas en los que se permita el consumo de tabaco y trabajos que, por su actividad, ya sea en la fabricación o distribución, incentiven o promuevan el hábito del consumo de alcohol en menores de 18 años (clubes, bares, casinos y casas de juego bien sea en el día o en la noche).
17. Actividades de conducción y de mantenimiento de vehículos automotores; utilización de grúas, montacargas o elevadores.
18. Actividades que se desarrollen en lugares con presencia de riesgos locativos tales como superficies defectuosas, escaleras o rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales; trabajos en espacios confinados; puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos apoyadas contra muros; en terrenos que por su conformación o topografía pueden presentar riesgos inminentes de derrumbes o deslizamientos de materiales.
19. Actividades que impliquen alturas superiores a un metro y cincuenta centímetros (1,5 m).

20. Actividades relacionadas con la producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manipulación o carga de explosivos, líquidos inflamables o gaseosos.
21. Actividades de operación o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía, entre otros).
22. Actividades de cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
23. Actividades que requieran desplazamiento a una altura geográfica igual o que exceda los 3.250 metros sobre el nivel del mar.
24. Actividades tales como ventas ambulantes, limpieza de parabrisas o aquellas en que se desempeñen como barrenderos, lustrabotas, cuidadores de carros y motos, malabaristas que, por su naturaleza y condición, implican alta peligrosidad y riesgos en la salud física, psicológicos y morales.
25. Actividades o trabajos en los que se deba estar de pie durante toda la jornada; que exijan posturas forzosas, como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones e inclinaciones del tronco, entre otras. Movimientos repetitivos de brazos y piernas, como límite máximo de repetitividad diez (10) ciclos por minuto.
26. Actividades relacionadas con la manipulación de carga, levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas, se establece para adolescentes entre 16 y menos de 18 años, lo siguiente: Levantamiento intermitente (de frecuencia interrumpida): peso máximo de 15 kg para hombres y 8 kg para mujeres; Levantamiento incesante (de frecuencia continua): peso máximo 12 kg para hombres y 6 kg para mujeres. El transporte manual está limitado de la siguiente manera: adolescentes de 16 y menores de 18 años: 20 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 15 Kg, adolescentes mujeres hasta 16 años: 8 Kg. Para el transporte en carretas sobre carriles: adolescentes entre 16 y menos de 18 años: 500 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 300 Kg, y adolescentes mujeres hasta 16 años: 200 Kg. Para el transporte en carretillas manuales: adolescentes entre 16 y menos de 18 años: 20 Kg.
27. Actividades que expongan a los menores de 18 años a violencias físicas, psicológicas y sexuales.
28. Actividades directas de la construcción o ingeniería civil, tales como el montaje y desmontaje de estructuras con base de elementos prefabricados, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento, la preparación de terreno, excavaciones y demoliciones. Y aquellas actividades en que se desempeñen como moldeadores, soldadores, chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas, herreros, herramientistas.
29. Actividades como conductor, calibrador de ruta, operario, ayudante, monitor de ruta, reboleador o toca llantas en el transporte público urbano e interurbano de pasajeros; el transporte por vía férrea; el transporte marítimo y fluvial; actividades como pregoneros; trabajos portuarios; trabajos que impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales; así como en el transporte privado como conductor o chofer de familia; bicitaxista o mototaxista. Igualmente, actividades que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.
30. Actividades como la caza; servicios de defensa; guardaespaldas; guardián carcelario; actividades de vigilancia o supervisión que involucren el manejo o manipulación de armas.

31. Actividades en donde la seguridad de otras personas o bienes sean de responsabilidad del menor de 18 años. Se incluye el cuidado de niños, de enfermos, personas con discapacidad, o actividades en que se desempeñen como niñeros, entre otros.
32. Actividades que impliquen contacto, manipulación, almacenamiento y transporte de productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, desechos, vertidos, desperdicios (comburentes, combustibles, gases, sustancias inflamables, radioactivos, sustancias infecciosas, irritantes y/o corrosivos).
33. Actividades relacionadas con el trabajo doméstico del propio hogar que supere las 15 horas semanales. El trabajo doméstico en hogares de terceros.

29

**PARÁGRAFO 1.** Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), 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, 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, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les 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. (Artículo 117 de la Ley 1098 de noviembre 8 de 2006 - Código de la Infancia y la adolescencia y Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005).

Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

## **CAPÍTULO XVII - OBLIGACIONES ESPECIALES Y PROHIBICIONES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES**

### **ARTÍCULO 45. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR:**

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores instalaciones adecuadas y apropiadas para su desempeño y dotar de elementos adecuados para la protección contra accidentes y enfermedades laborales y de elementos de bioseguridad para prevenir la propagación de virus en forma que se garantice razonablemente su seguridad y su salud física y mental.

**www.metalpar.co**

3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 26 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador no está interesado en realizarse el examen médico de retiro, cuando transcurrido cinco (5) días hábiles contados a partir de su retiro este no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
9. 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 en 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.
10. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del C.S.T., de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236 del C.S.T.
11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicaciones de fecha de nacimiento de las mismas.
12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
13. 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 la empresa (Artículo 57 del C.S.T.).

14. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de S.S.T. de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de S.S.T. (Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019).
15. Asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en S.S.T. a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección. (Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019).
16. Facilitar la rendición de cuentas al interior de la empresa a las personas que se le hayan delegado responsabilidades en el SG-SST, en relación con su desempeño. Ésta se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables y se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada. (Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019).
17. Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la S.S.T. en la empresa, el Comité Paritario o vigía de SST según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones. (Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019).
18. Garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de SST y bioseguridad, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el Artículo 14 de la Ley 1562 de 2012. (Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019).
19. Adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones. (Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019).
20. Diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el SG-SST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos, y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales. (Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019).
21. Implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el SG-SST de conformidad con la normatividad vigente. (Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019).
22. Asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de S.S.T., en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

23. Así mismo informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de S.S.T. según corresponda, sobre el desarrollo de todas las etapas del SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del sistema. Además, debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de SST de acuerdo a las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas. (Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019).
24. Garantizar la disponibilidad de personal responsable de la S.S.T., cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio de Trabajo. (Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019).
25. Involucrar los aspectos de S.S.T., al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.
26. Cumplir con lo dispuesto en la Resolución 0666 del 24 de abril de 2020 mediante la cual el Ministerio de Salud y protección Social adoptó el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19, así como a las Resoluciones que en complemento precisen protocolos especiales para la actividad o actividades desarrolladas por la empresa.
27. Definir, aprobar y socializar el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, SAGRILAFIT con todos los empleados, verificando a través de evaluación escrita, sobre el conocimiento de los empleados, según su nivel en la empresa, de las obligaciones y responsabilidades que se les asigna en el sistema.

32

#### **ARTÍCULO 46. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADO:**

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparte **METALPAR S.A.S.**, o sus representantes según el orden jerárquico establecido para la realización o ejecución normal del trabajo que se le encomienda con el fin de lograr calidad, eficiencia, evitar accidentes, daños y pérdidas de cualquier índole para la empresa.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a **METALPAR S.A.S.** o a sus clientes, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Guardar completa confidencialidad de los datos personales de los trabajadores, clientes, proveedores y demás personas que tengan algún vínculo con la empresa, tanto en físico como en medio magnético a los que tuviere acceso, utilizándolos sólo para los fines permitidos y autorizados por la empresa.

4. Guardar rigurosamente la moral y el respeto en las relaciones con sus superiores, compañeros y grupos de interés (clientes, proveedores, autoridades y demás).
5. Atender a los clientes de **METALPAR S.A.S.**, con diligencia y respeto.
6. Acatar las directrices, políticas, instrucciones, circulares, entre otros, que emita el cliente, especialmente si las labores se ejecutan en sus instalaciones.
7. Comunicar oportunamente a **METALPAR S.A.S.**, las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
8. Reportar e informar en forma amplia e inmediata a la Gerencia, directores de obra o jefes inmediatos de cualquier acto o incidente moral o de mala fe del cual tenga conocimiento, ya sea que afecte o no a la empresa y al personal.
9. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos, equipos, vehículos, maquinaria y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
10. Velar por el cuidado de los vehículos asignados por la empresa, y cumplir con los mantenimientos requeridos y asignados por el área de mantenimiento.
11. Mantener aseados y ordenados los puestos de trabajo, así como el lugar donde desempeñe transitoria o definitivamente sus funciones.
12. Hacer buen uso de los servicios de transporte si le es suministrado por la compañía, energía, agua y de los sanitarios y baños, manteniéndolos limpios y cooperando con su conservación.
13. Hacer uso adecuado y exclusivo para el trabajo de los medios tecnológicos como Internet, teléfonos fijos, celulares, equipos de oficina, herramientas, entre otros.
14. Observar y cumplir, con diligencia y cuidado, las órdenes e instrucciones sobre el manejo de equipos electrónicos y elementos suministrados, a fin de evitar accidentes, daños y pérdidas de cualquier índole para la empresa.
15. Reportar al jefe inmediato cualquier error, daño, deterioro, falla o accidente que ocurra con los equipos a su cargo.
16. Evitar desperdiciar los elementos de trabajo o cualquier material que se le entregue para el correcto desempeño de sus funciones o producir trabajos defectuosos, salvo deterioro normal.
17. Informar y prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o bienes de **METALPAR S.A.S.**
18. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes de trabajo o de enfermedades laborales, en

general las reglas estipuladas en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en materia de prevención de riesgos laborales, autocuidado y apoyo a terceros.

19. Acatar y cumplir el protocolo de bioseguridad de la empresa y, en especial cumplir con las medidas de distanciamiento social, medidas de higienización y desinfección dispuestas para ingreso, permanencia y salida de las instalaciones o locaciones de la empresa, uso de cubrebocas y careta, lavado de manos, reporte de cualquier síntoma gripal y desinfección de puestos de trabajo.
20. Notificar a la empresa y a su EPS cualquier manifestación física o de contacto estrecho con personas que tengan cualquier enfermedad contagiosa y que genere un alto riesgo de mortalidad, y tramitar ante su EPS los respectivos soportes para ausentarse de la empresa por posible contagio o contagio real.
21. Registrar en el departamento de gestión humana de la empresa, su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58, C.S.T.). manteniendo actualizada su información sobre la dirección exacta de residencia, número telefónico, celular, email. En consecuencia, cualquier comunicación que se envié al trabajador se entenderá válidamente enviada y notificada a este si se remite a la dirección registrada.
22. Actualizar de manera permanente su hoja de vida, entregando al departamento de gestión humana la misma con los respectivos soportes académicos y laborales, incluyendo los documentos que le sean requeridos para dar cumplimiento al sistema SAGRILAFT.
23. Estar atento a las vigencias de los cursos certificados relacionados con la ejecución de sus funciones, y dar aviso a la empresa o adelantar las gestiones pertinentes para su actualización o renovación.
24. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados por la **METALPAR S.A.S.** y de conformidad con la naturaleza de sus funciones.
25. Marcar por sí mismo el control de acceso que se establezca por la empresa (biométrico y/o planilla), tanto a las horas de entrada como de salida y someterse a todas las medidas de control de ingreso, tráfico, uso y salida de las instalaciones que establezca la empresa, a fin de garantizar la seguridad de toda la comunidad empresarial.
26. Firmar el formato SIG07113 Reporte Diario de Novedades en HSE, en el cual pueda notificar inmediatamente si ha sufrido algún incidente o accidente durante la jornada laboral.
27. Solicitar todo tipo permiso, ya sea remunerado o no remunerado, ante su jefe inmediato y/o Gerencia, y radicar ante el departamento de Gestión Humana el formato destinado para tal fin, con el visto bueno del jefe inmediato y con los respectivos soportes que acrediten su ausentismo.

28. Informar siempre y oportunamente a su jefe inmediato o al área de Gestión Humana todo tipo de situación externa que le impida asistir a su jornada laboral habitual, y diligenciar el formato destinado para tal fin, adjuntando los soportes.
29. Presentar autorización escrita para entrar o salir de la empresa fuera de los horarios regulares, firmada por el jefe inmediato o Gerencia o el líder de Gestión Humana.
30. Desempeñar con solicitud, eficiencia e imparcialidad las funciones de su cargo.
31. Ejecutar los trabajos con intensidad, cuidado y esmero propios del ejercicio de su cargo.
32. Desempeñar las funciones para que fue contratado, debiendo al mismo tiempo, ejecutar todas las tareas ordinarias, inherentes y complementarias que le sean asignadas por su jefe inmediato y que estén acordes con su perfil.
33. Utilizar de manera correcta y durante las labores, los elementos de protección personal, bioseguridad, ropa de trabajo y los demás implementos de seguridad industrial proporcionados por la empresa.
34. Usar la dotación y/o uniforme solo para realizar las labores, no hacer uso indebido o mal uso de la dotación.
35. Portar el carnet de identificación provisto por la empresa, mientras se encuentre dentro de sus instalaciones o en las del cliente.
36. Guardar completa reserva sobre las operaciones, negocios, y procedimientos comerciales, o cualquier clase de datos acerca de la empresa que conozca por razón de sus funciones o de sus relaciones con ella.
37. Asistir con puntualidad y provecho a las reuniones, congresos o cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizados y/o indicados **METALPAR S.A.S** dentro o fuera de sus instalaciones y en los cuales se les haya relacionado como participantes, siendo de obligatoria asistencia la capacitación o reincidencia en el S.G.S.S.T., cargo y en el SAGRILAFT.
38. Cumplir las políticas, manuales, procedimientos, instructivos, directrices, programas, circulares, códigos, y normativas existentes en la Compañía y en general cualquier instrucción que imparta el empleador.
39. Cumplir con las funciones y responsabilidades que le son asignadas en el Sistema integrado de Gestión de la empresa.
40. Autorizar expresamente para cada caso y por escrito, los descuentos de su salario, prestaciones sociales y demás derechos de carácter laboral de las sumas pagadas por demás, ya sea por error o por cualquier otra razón, lo mismo que los préstamos que por cualquier motivo se le hayan hecho, teniendo en cuenta el artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo.

41. Permitir las requisas que, en garantía de la seguridad física de sitios de trabajo, empleados y bienes de la empresa, sean necesario realizar a la entrada y salida de la jornada de trabajo o a los lockers o casilleros.
42. Hacer adecuado y respetuoso uso de las instalaciones de cafetería, comedor, baños y lockers o casilleros.
43. Responder a la empresa por los daños que intencional o culposamente le cause a ésta.
44. Procurar el cuidado integral de su salud. (Decreto 1072 de 2015)
45. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud. (Decreto 1072 de 2015)
46. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST de la empresa. (Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 3 2019)
47. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo. (Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 3 2019)
48. Participar en las actividades de capacitación en SST definido en el plan de capacitación del SG-SST. (Decreto 1072 de 2015)
49. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST. (Decreto 1072 de 2015)
50. Aplicar los controles diseñados y documentados en este SAGRILAFT en los procesos a su cargo que presenten algún factor o fuente de riesgo. (SIG0105 Manual SAGRILAFT, Numeral 8.8).
51. Notificar al jefe o superior inmediato y al Oficial de Cumplimiento, cuando determine una operación inusual relacionado con las actividades a su cargo, colaborar en la provisión de información para establecer si está constituye una operación sospechosa. (SIG0105 Manual SAGRILAFT, Numeral 8.8).
52. Guardar reserva de la información reportada a la UIAF y, por lo tanto, no podrán conocer el nombre de las contrapartes o grupos de interés sobre las cuales se han identificado operaciones sospechosas. (SIG0105 Manual SAGRILAFT, Numeral 8.8).
53. Abstenerse de participar directa o indirectamente en actividades sobre las cuales se presuma o se identifique que pueden estar relacionadas con negocios o conductas ilícitas o contrarias a la ley; ante cualquier indicio o señal de alerta que se determine, se tiene la obligación de reportarla al Oficial de Cumplimiento conforme a lo indicado en el subnumeral 9.6.3. del SAGRILAFT. (SIG0105 Manual SAGRILAFT, Numeral 8.8).
54. De igual forma, están obligados a observar las directrices y orientaciones suministradas por el Oficial de Cumplimiento como parte de la gestión del SAGRILAFT y PTTE de **METALPAR S.A.S.**

55. Cumplir con demás obligaciones y responsabilidades asignadas en el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, SAGRILAFT, y en el Programa de Transparencia y Ética Empresarial - PTTE.
56. Cumplir con las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales o que les sean asignadas por sus jefes inmediatos o por la empresa en sus estatutos, código de conducta, políticas, reglamentos, protocolos, instructivos, manuales de funciones y descripción de cargo, así como en cartas, circulares o documentos similares.

**PARÁGRAFO 1:** La violación de cualquiera de estas obligaciones se califica como **FALTA GRAVE**.

37

#### **ARTÍCULO 47. SE PROHÍBE AL EMPLEADOR:**

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 (modificado por el artículo 19 de la Ley 1429 de 2010), 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
  - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
  - c) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca 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 ordinal 7º del Artículo 57 del C.S.T. 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.).

38

#### **ARTÍCULO 48. SE PROHÍBE AL EMPLEADO:**

1. Incumplir las políticas, códigos, manuales, procedimientos, instructivos, directrices, programas, circulares, y normativas existentes en **METALPAR S.A.S** y en general cualquier instrucción que imparta el empleador y, en especial no cumplir con las definiciones de los sistemas de gestión implementados por la empresa (ISO, S.I.G., SAGRILAFT, SEGURIDAD VIAL Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO), así como los demás protocolos operativos y de bioseguridad internos.
2. Intervenir, ingerir o influenciar en la selección y/o vinculación que ostenten grado de parentesco hasta cuarto grado de consanguinidad, cuarto grado de afinidad y primero civil.
3. Sustraer de la empresa, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
4. Presentarse al trabajo bajo los efectos del alcohol o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, o consumir los mismos o licor en el sitio de trabajo, según lo determine la política de alcohol y drogas establecida por la empresa. Por la naturaleza de las labores y oficios que se ejecutan en la empresa y las características de las locaciones o sedes de trabajo, en el proceso de inducción se le advierte al trabajador sobre el alto riesgo que implica para él, para sus compañeros y para la empresa, llegar al trabajo bajo algún efecto de bebida alcohólica o de sustancias enervantes o drogas o de consumir este tipo de bebidas o sustancias durante la jornada de trabajo o previo a ella.

**PARÁGRAFO:** Si al momento de presentarse el empleado a prestar sus servicios, o en el ejercicio de su operación, el área de Seguridad o el jefe inmediato, perciben que el empleado está bajo los efectos del alcohol, podrá solicitarle al empleado someterse a la prueba de alcohol por medio del alcoholímetro o etilómetro, con el objetivo de minimizar el riesgo de afección de su integridad o de la integridad de sus compañeros, y de impacto desde sus funciones en las actividades misionales o administrativas de la empresa y al impacto que pueda tener en el desempeño de sus funciones. Para la práctica adecuada de la prueba de alcoholemia se seguirá el protocolo administrado

por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo y/o de seguridad de la empresa, debiendo someterse además tanto la empresa como el trabajador al protocolo que sobre la materia disponga la empresa contratante de los servicios de METALPAR S.A.S. o del titular responsable, público o privado de un campo o locación de trabajo.

5. Fumar dentro de **METALPAR S.A.S**, salvo en los sitios expresamente autorizados por tal fin.
6. Descuidar el desarrollo de sus responsabilidades e incumplir órdenes e instrucciones de los superiores.
7. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes.
8. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de su jefe inmediato, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
9. Faltar a su lugar de trabajo sin reportar y soportar la inasistencia ante su jefe inmediato y/o área de gestión humana.
10. 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.
11. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
12. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
13. Usar los útiles o herramientas de labor, seguridad y salud o bioseguridad suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
14. Participar en enfrentamientos de cualquier índole entre compañeros.
15. Recibir y atender visitas de carácter personal en el trabajo y/o dentro de la empresa, o permitir que personas ajenas a la empresa ingresen a ella para asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo. Cualquier visita debe realizarse con autorización del jefe inmediato y siguiendo las normas de seguridad de la compañía.
16. Utilizar el teléfono o celular para llamadas personales en horarios de trabajo.
17. Utilizar términos no adecuados, discutir, manejar conductas que incomoden a los clientes y a los compañeros de trabajo.
18. Usar la propiedad, planta, equipo y transporte suministrados por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.

19. No hacer uso o hacer uso indebido o mal uso de la dotación, EPP, elementos de bioseguridad y Carnet.
20. Presentarse a su jornada laboral sin su respectiva dotación y/o uniforme, Elementos de Protección Personal – EPP, elementos de bioseguridad, y carnet.
21. Prestar el carnet de identificación provisto por la empresa, o los login y claves de la empresa para acceder a los sistemas de información, a otros colaboradores.
22. Suministrar información falsa y/o adulterar los reportes, formatos y demás registros que se lleven en la empresa.
23. Causar daño o pérdida de los elementos entregados al trabajador, que obedezca a su intención, culpa o responsabilidad, por negligencia, descuido o mal uso.
24. No devolver las herramientas, equipos, materiales y demás elementos suministrados al trabajador para desempeñar sus funciones al terminar su contrato laboral.
25. Originar riñas, intrigas, discordias o discusiones con otros trabajadores de la Empresa, o tomar parte en tales actos dentro de la misma.
26. Aprovecharse de las circunstancias para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo.
27. Tomar alimentos o bebidas en los sitios y horas no autorizadas por la empresa.
28. Destruir, dañar, retirar, o dar a conocer, archivos, documentos o información de la empresa o de terceros, sin autorización expresa y escrita de la misma.
29. Divulgar datos personales de los trabajadores, clientes, proveedores y demás personas que tengan algún vínculo con la empresa, sin previa autorización del titular y para fines ajenos a los concedidos por la empresa.
30. Conducir vehículos de la empresa sin licencia, o con licencia u otros documentos vencidos, con multas de tránsito, no realizar los cursos de conducción determinados por la empresa e infringir lo establecido en la Política de Seguridad vial.
31. Trabajar y cobrar horas extras, dominicales y/o días festivos sin autorización y visto bueno de su jefe inmediato y/o Gerentes.
32. Retirar de las instalaciones de la compañía o donde ésta ejecute sus proyectos, equipos, herramientas u otros elementos de la empresa sin el debido consentimiento de su jefe inmediato, Ingeniero Residente, director de obra, o Gerentes.
33. Solicitar a nombre de la empresa elementos, equipos, herramientas o alimentos, sin que estos sean autorizados por el jefe inmediato, Líder Financiero, y/o Gerentes.
34. Llegar tarde o salir temprano de su lugar de trabajo en reiteradas ocasiones sin justa causa y sin el debido permiso del jefe inmediato, líder de gestión humana y/o Gerentes.

35. Salir de las instalaciones de la empresa o del lugar donde desarrolle sus actividades durante su jornada laboral, sin el debido permiso del jefe inmediato, Líder de Gestión Humana o Gerentes, y sin diligenciar el respectivo permiso con el visto bueno de su jefe inmediato o quien haga sus veces.
36. Retirar información digital o virtual de la empresa, sin autorización escrita del jefe inmediato.
37. Introducir en los computadores de la empresa, medios magnéticos o información ajena a la empresa que puedan afectar de cualquier manera los informes o equipos; que constituyan una infracción a las normas de propiedad intelectual.
38. Instalar software en los computadores de la empresa, así este cuente con la licencia otorgada por la misma en los términos de ley.
39. Ingresar a la empresa fuera de los horarios regulares o laborales sin el debido consentimiento de su jefe inmediato y líder Financiero o Gerentes o permanecer en las instalaciones de la sede, campo o locación sin permisos por fuera de sus horarios de trabajo.
40. Realizar actividades ajenas al ejercicio de sus funciones durante la jornada de trabajo.
41. Fomentar, intervenir o participar en conversaciones, tertulias, corrillos, discusiones, altercados o peleas durante el horario de trabajo.
42. Presentar para la admisión en la empresa o para cualquier efecto laboral documentos falsos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
43. Crear, alterar o circular documentos de creación y uso exclusivo de la empresa en su beneficio personal o de terceros.
44. Proporcionar o suministrar a terceros sin autorización de la empresa, información confidencial o laboral de la empresa, datos relacionados con la organización, producción, o con cualquiera de los documentos que hayan sido de su conocimiento o a los que haya tenido acceso en razón a sus labores.
45. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad e integridad personal, la de sus compañeros de trabajo, superiores, terceras personas o realizar actos que amenacen o perjudiquen los elementos de trabajo o instalaciones.
46. Solicitar a terceros o recibir, directa o por interpuesta persona, dinero, regalos, atenciones, prebendas, gratificaciones, dádivas o recompensa como retribución por actos inherentes a su cargo o por la adquisición de bienes y servicios para la empresa.
47. Comercializar, prestar o regalar los elementos de protección personal suministrados por la empresa para el desarrollo de las funciones como trabajador.

48. Desacreditar, hacer afirmaciones falsas o calumniosas sobre la empresa, sus servicios, sus jefes y sus empleados.
49. Ejercer, coparticipar o tolerar una situación de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades.
50. Manejar u operar vehículos, equipos o maquinas que no se les haya asignado o para lo cual no tienen la debida autorización ni capacitación.
51. Ingresar a las instalaciones de la empresa bebidas alcohólicas y sustancias psicoactivas, para consumo propio o comercialización.
52. Satisfacer necesidades fisiológicas en sitios distintos a los indicados para tal fin o hacer mal uso de los servicios sanitarios.
53. Sobre pasar la velocidad máxima permitida en las instalaciones del cliente y de la empresa.
54. Incumplir con las directrices, políticas, normas, e instrucciones, que emita el cliente en el lugar de trabajo.
55. Todo lo demás que resulte de la naturaleza del contrato o de sus cláusulas, de las leyes, reglamentos, protocolos, o políticas formalizadas y socializadas por la empresa.

42

**PARÁGRAFO 1:** La violación de cualquiera de estas prohibiciones se califica como **FALTA GRAVE**.

## **CAPÍTULO XVIII - ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 49.** Se considera falta disciplinaria por parte del trabajador y por lo tanto dará lugar a la imposición de la sanción correspondiente, el incumplimiento de las obligaciones y la incursión en las prohibiciones consignadas en la ley, la convención, el reglamento y las directivas, órdenes de modo particular y políticas internas de la Empresa. **METALPAR S.A.S.**, no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (Artículo 114, C.S.T.).

**ARTÍCULO 50.** Se establecen las siguientes clases de faltas levísimas, leves y graves, y sus respectivas sanciones disciplinarias, así:

### **1. Faltas levísimas:**

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera y segunda vez, presentación de memorando, el cual se hará a través de actas de acuerdo, compromiso y mejora. De ser el caso, esta misma situación podría implicar la aplicación de un llamado de atención con copia a la hoja de vida bajo el debido proceso

**www.metalpar.co**

disciplinario según su impacto. Y por tercera vez, implica la suspensión en el trabajo hasta por un (1) día, atendiendo el trámite disciplinario establecido en este reglamento.

- b) La falta en el trabajo en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, la presentación de un memorando, a través de acta de acuerdo, compromiso y mejora, o podrá implicar un llamado de atención con copia a la hoja de vida bajo el debido proceso disciplinario según su impacto.
- c) El incumplimiento levísimo por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones contractuales o reglamentarias implica por primera y segunda vez, la presentación de un memorando, a través de acta de acuerdo, compromiso y mejora o podrá implicar un llamado de atención con copia a la hoja de vida bajo el debido proceso disciplinario, y por tercera vez, la suspensión en el trabajo hasta por un (1) día, atendiendo el trámite disciplinario establecido en este reglamento.

## **2. Faltas leves:**

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica por cuarta vez la suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, atendiendo el trámite disciplinario establecido en este reglamento.
- b) La falta en el trabajo en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por segunda vez, la suspensión en el trabajo hasta por un (1) día y por tercera vez (3) vez la suspensión en el trabajo hasta por seis (6) días, atendiendo el trámite disciplinario establecido en este reglamento.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por tercera vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, atendiendo el trámite disciplinario establecido en este reglamento.
- d) El incumplimiento leve por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones contractuales o reglamentarias implica por cuarta vez, la suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, atendiendo el trámite disciplinario establecido en este reglamento.

## **3. Faltas graves**

Constituyen faltas graves en los términos del numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, los incumplimientos graves por parte del trabajador de las obligaciones y responsabilidades del trabajador contenidas en la Ley, en el Contrato de Trabajo, el Reglamento Interno de trabajo, el Código de Conducta, el Manual de Ética y Transparencia Empresarial, el Manual de Funciones, la Política Integral y demás políticas de la empresa, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo - SAGRILAFT, o cualquier otro protocolo,

procedimiento, política o reglamento definido por la Empresa, así como incurrir el trabajador en una cualquiera de las prohibiciones previstas en la ley, el presente Reglamento de Trabajo, en las políticas, directrices, procedimientos o instrucciones del Empleador y/o en el contrato de trabajo, cuando exista un perjuicio o cuando se ponga en riesgo a la Empresa, sus clientes, usuarios, contratistas, comunidades u otros trabajadores o cuando se afecte el curso normal de actividades de la Empresa. A modo de ejemplo se enuncian las siguientes:

- 1) Faltar al trabajo, sin justificación inmediata o al menos oportuna, no siendo por huelga legal, por fuerza mayor y/o por caso fortuito, dentro de un año calendario por tercera vez, aunque no cause perjuicio a la empresa.
- 2) La falta total del Trabajador al trabajo durante tres días continuos de trabajo, sin excusa suficiente, aunque no cause perjuicio a la empresa.
- 3) La falta total del Trabajador al trabajo en la mañana o en la tarde, o en cualquiera de los turnos de trabajo que se le haya fijado, sin excusa suficiente dentro de un año calendario y por tercera (3<sup>a</sup>) vez, aunque no cause perjuicio a la empresa.
- 4) La falta total del Trabajador al trabajo durante tres o más días continuos de trabajo, sin excusa suficiente, aunque no cause perjuicio a la empresa, las cuales se consideran como abandono del trabajo.
- 5) Cambiar de jornada y/o turno de trabajo, sin la previa autorización del Empleador.
- 6) No estar debidamente dispuesto en el lugar de trabajo pasada la hora exacta en que empieza su labor y/o no permanecer allí laborando hasta la terminación de la jornada y/o turno correspondiente.
- 7) Ingerir licor en horas de trabajo o sustancias enervantes, alucinógenas o sicológicas aún en cantidades mínimas.
- 8) Presentarse a laborar en la jornada y/o turno, con síntomas o signos de ebriedad, resaca, guayabo, tufo o aún de mero alicoramiento, o bajo los efectos de drogas enervantes o alucinógenas así sea por primera vez, o ingerir bebidas alcohólicas y narcóticos durante las horas de trabajo, o en el intervalo de la jornada o turno dentro o fuera de las instalaciones del Empleador, así sea en cantidad mínima.
- 9) Negociar, utilizar o portar narcóticos, drogas enervantes o alucinógenas, así sea en dosis mínimas.
- 10) Aún en caso de orden y/o permiso, gastar sin motivo justificado para cada caso, más tiempo del normal y necesario en cualquier instalación, labor o diligencia que le fuere asignada y/o hacer de manera defectuosa, las labores que le corresponda realizar, no obstante contar con suficiente trayectoria y experiencia en el oficio.
- 11) No acatar o no cumplir de manera inmediata y oportuna las órdenes que en cualquier momento se le imparten en cuanto al modo, tiempo y/o cantidad de trabajo, siempre que ellas no lesionen su dignidad.
- 12) Provocar, instigar, reñir, pelear o tomar parte en juegos de manos dentro de las dependencias del Empleador, o en sus inmediaciones, sea o no en horas de trabajo.
- 13) Participar en cualquier clase o tipo de motines, paros, o actos colectivos contra el Empleador o cualquiera de sus directivos y/o superiores, o adherirse activamente así sea aún por solidaridad, a las huelgas, paros o mitines de otras empresas.
- 14) El que el trabajador cobre maliciosamente salarios, prestaciones, viáticos y gastos a que no tenga derecho
- 15) Incurrir en cualquier falta u omisión en el cuidado, reporte y/o entrega inmediata de dineros, documentos que el Trabajador reciba, tenga en su poder y/o maneje en su labor, o el disponer de ellos en su propio beneficio o en el de terceros, o no rendir

- cuentas claras y oportunas de tales valores.
- 16) Para el caso de los Trabajadores que tengan dentro de sus funciones el recaudo de dinero, el hecho de recaudar dineros a nombre de la empresa y no consignarlo o entregarlo a la empresa dentro del día hábil siguiente al cobro efectuado
  - 17) La reincidencia en las faltas que disciplinariamente hayan motivado una sanción anterior.
  - 18) Negarse por rebeldía o por cualquier otro motivo a suscribir las llamadas de atención, los memorandos, las actas de descargos, los comprobantes de pago de salarios o de créditos sociales, o cualquier otro documento que a criterio del Empleador o por tenerlo éste establecido, deba ser firmado por el Trabajador
  - 19) Obtener o tratar de obtener permisos, licencias o incapacidades mediante informaciones falsas, acomodadas o inexactas.
  - 20) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
  - 21) La utilización indebida de dotación, emblemas, distintivos de la empresa o de sus clientes.
  - 22) La revelación de secretos o datos reservados de la empresa o de sus clientes.
  - 23) Las continuas desavenencias con sus compañeros de trabajo.
  - 24) Recibir dádivas o dinero por el desarrollo de sus funciones, por parte de clientes o terceros.
  - 25) Sacar y/o vender elementos, herramientas, equipos o cualquier otro material de la empresa, sin la respectiva autorización formal de la Gerencia.
  - 26) No informar a la empresa y no dar trámite de las quejas y reclamos que tenga en conocimiento.
  - 27) El incumplimiento a las normas técnicas dadas por la empresa o por quienes la representan respecto al desarrollo de sus actividades que afecten los parámetros de calidad establecidos en la compañía.
  - 28) Para proyectos especiales, al ejecutar sus funciones de forma tal que genere sanciones o multas a la empresa por parte los proveedores o clientes de la compañía.
  - 29) Irrespetar a clientes de la empresa o de las empresas contratantes, dentro del ejercicio de sus funciones.
  - 30) Pretender u obtener ventaja económica de su cargo ante clientes, proveedores o terceros de la empresa.
  - 31) Ofrecer sus servicios a clientes de la empresa o de las empresas contratantes, con el objetivo de prestar servicios adicionales a los que deba prestar en virtud de su contrato de trabajo.
  - 32) Dar uso indebido a las herramientas de trabajo o utilizarlas para su uso personal.
  - 33) La pérdida, hurto, o robo de elementos, herramientas o cualquier otro elemento de trabajo o de la compañía, debido a actos imputables al trabajador, a su falta de cuidado o de cumplimiento de las instrucciones dadas por el Empleador.
  - 34) El deficiente rendimiento en sus labores a juicio del empleador.
  - 35) El haber sufrido engaño por parte del empleado, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
  - 36) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el empleado en sus labores, contra la empresa, sus dignatarios o los miembros de sus familias, el personal directivo, los compañeros de trabajo y los clientes.
  - 37) Todo acto grave de violencia, injuria, o malos tratamientos en que incurra el empleado fuera del servicio, contra la Empresa, sus dignatarios o los miembros de sus familias o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

- 38) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, productos, mercancías, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- 39) Todo acto inmoral que el empleado cometa en los almacenes, establecimientos o lugares de trabajo, o en el desempeño de sus labores.
- 40) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al empleado, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
- 41) La detención preventiva del empleado por más de 30 (treinta) días, a menos que posteriormente sea absuelto.
- 42) El que el empleado revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Empresa.
- 43) El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del empleado y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de la empresa. Todo de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 2.2.1.1.3 del decreto 1072 de 2015 o demás normas que lo sustituyan o modifiquen.
- 44) La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del empleado de las obligaciones convencionales, legales o reglamentarias.
- 45) Todo vicio del empleado que perturbe la disciplina del establecimiento.
- 46) La renuencia sistemática del empleado a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas para evitar enfermedades profesionales o accidentes de trabajo.
- 47) La ineptitud del empleado para realizar la labor encomendada.
- 48) El reconocimiento al empleado de la pensión de jubilación, vejez o invalidez estando al servicio de la Empresa.
- 49) La enfermedad contagiosa o crónica del empleado, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante 180 (ciento ochenta) días.
- 50) La vulneración en cualquier forma del Acuerdo de Confidencialidad y Regulación de derechos de propiedad intelectual podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo.
- 51) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador contenidos en los artículos 46 y 52 del presente documento, respectivamente, en más de dos o tres oportunidades.
- 52) Las demás contenidas dentro de las prohibiciones en el artículo 48 del presente documento, que afecten la compañía y/o sus grupos de interés.

46

**PARÁGRAFO 1:** Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas la determinará la jefatura de Gestión Humana o quien haga las veces de operador disciplinario de primera instancia, atendiendo 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
- f) La reiteración de la conducta.

- g) Los motivos determinantes de la conducta.
- h) Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

## **ARTÍCULO 51. PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

Se establece por parte de la compañía el siguiente procedimiento para la comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias:

- i) Los jefes inmediatos de área o de procesos administrativos u operativos, estarán atentos en la operación diaria a las conductas de los miembros de sus equipos que puedan representar faltas de orden disciplinario.

Cuando se presente una novedad que pueda caracterizarse como falta levísima acorde con el numeral 1) literales a), b) y c), del artículo 55 del presente Reglamento Interno de Trabajo, el jefe inmediato, en el momento de la ocurrencia de los hechos, remitirá a la jefatura de Gestión Humana o a quien haga las veces de responsable de Talento Humano, un informe en el que se detallen las circunstancias de modo, tiempo y lugar de las presuntas faltas cometidas por el trabajador, cuando quiera que no haya reincidencia; en estos casos se manejarán memorandos a través de Actas de acuerdos, compromiso y mejora, los casos en su primera y segunda vez, sin necesidad de tener que acudir al formalismo procesal disciplinario estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo. Dichos memorandos no irán con copia a la hoja de vida del empleado, sin embargo, en caso de que estas faltas, a pesar de ser levísimas, sean de impacto relevante para la operación, se comunicará al operador disciplinario correspondiente y se iniciará el respectivo proceso disciplinario al trabajador.

La jefatura de Gestión Humana o a quien haga las veces de responsable de Talento Humano, llevará un registro y control de las Actas de acuerdo, compromiso y mejora levantadas y, a través del jefe inmediato se hará seguimiento al cumplimiento por parte del empleado o empleados de los compromisos adquiridos. Las Actas de acuerdo, compromiso y mejora serán asumidos por la compañía como antecedentes internos

- ii) Si luego de 2 Actas de acuerdo, compromiso y mejora, el empleado persiste en su conducta contraria a lo preceptuado en el Reglamento Interno de Trabajo o, si tal conducta genera un impacto importante en la operación y cumplimiento de obligaciones del empleador, o de manera directa está dentro de las establecidas en el presente Reglamento como falta leve o grave, para efectos de iniciar la correspondiente investigación de orden disciplinario y poder aplicar alguna sanción, el jefe inmediato, una vez conocida la falta, deberá enviar informe escrito especificando las circunstancias de modo, tiempo y lugar en las que el empleado cometió la presunta falta y, los medios de prueba en los que se soportará la imputación de cargos a la jefatura de Gestión Humana, que recibido el informe atenderá el siguiente procedimiento:

### **A) Comunicación formal de apertura del proceso disciplinario:**

Una vez recibido el informe suscrito por el jefe inmediato, desde Gestión Humana se enviará citación a diligencia de descargos al empleado en la que se le indicará los

hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la presunta falta cometida, se hará el traslado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan la apertura del proceso disciplinario; asimismo, se le informará al trabajador la fecha y hora de la diligencia de descargos, la cual podrá realizarse en cualquiera de las sedes de la empresa o en las locaciones en las que atendiendo proyectos el empleado esté prestando servicios, haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, condiciones y herramientas que serán facilitadas por la empresa, en consonancia con el parágrafo 5 del artículo 7 de la Ley 2466 de 2025.

En el evento que no sea posible adelantar diligencia de descargos presencial, además del contenido de la comunicación antes mencionada, se trasladarán las pruebas con las cuales cuenta la empresa, señalando el término, que será igual al antes señalado, esto es, no menos de 5 días, en el cual deberán rendirse los descargos por escrito respecto de los hechos señalados en la comunicación entregada o enviada por el empleador, así como el lugar al cual debe remitir sus descargos.

Ahora bien, adelantada la comunicación formal, se procederá con lo siguiente:

i. Diligencia de descargos

Instalada la diligencia, la jefatura de Gestión Humana o su delegado, quien fungirá como operador disciplinario en primera instancia, abrirá acta en la que le hará las prevenciones de rigor al empleado y le brindará las garantías propias de un debido proceso, trasladándole todas y cada una de las pruebas en las que se fundamentan los cargos formulados, dándole la oportunidad de controvertirlas y solicitar pruebas a su favor.

Una vez realizada la diligencia, se practicarán las pruebas de oficio o solicitadas por el empleado que sean pertinentes para llegar a la verdad sobre los hechos y sobre la presunta falta.

Si el colaborador solicita la práctica de pruebas y estas son pertinentes, y si el operador disciplinario estima que deben practicarse nuevas pruebas, se podrá suspender el proceso por un término no superior a cinco (5) días hábiles.

En caso de decretar alguna prueba que requiera oficiar a un agente externo público o privado se podrá suspender el término necesario hasta que se obtenga una respuesta efectiva.

Igualmente, **EL EMPLEADOR** podrá posteriormente y dentro de un término razonable, citar a una ampliación de la diligencia de descargos, citación que deberá cumplir con lo señalado en literal A) de este artículo.

ii. Decisión

En un término no mayor a ocho (8) días hábiles después de realizada la diligencia o de haberse presentado los descargos por escrito, se calificará el expediente disciplinario en un acta congruente y motivada, y de encontrarse mérito, se declarará la sanción que corresponda de acuerdo con la gravedad de la falta.

Dicha sanción será comunicada al empleado, quien una vez notificado, si lo estima, tendrá dos (2) días hábiles para presentar recurso de apelación ante el Representante Legal, como operador disciplinario de segunda instancia. Si el empleado no presenta el recurso oportunamente o renuncia a términos, quedará en firme la sanción y la jefatura de Gestión Humana o su delegado, si es llamado de atención, enviará copia a la hoja de vida del empleado y, si es sanción consistente en suspensión del contrato de trabajo, tomará la decisión con el superior inmediato del empleado de la fecha en la que se hará efectiva la sanción y lo comunicará al empleado.

Si se presenta recurso, el representante legal de la empresa, dispondrá de hasta de diez (10) días hábiles para resolver el recurso. Lo resuelto se le comunicará al empleado y al superior inmediato para proceder a: 1) archivar si la decisión es revocatoria o, 2) al cumplimiento de la sanción pertinente en los términos señalados en el literal anterior.

No obstante lo anterior, si hecha la valoración de la declaración o descargos del empleado y de las pruebas acopiadas, en su sano criterio, el operador disciplinario de primera instancia advierte que por la gravedad de la falta, se trata de una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, así lo indicará en el acta de cierre y calificación, absteniéndose de sancionar e indicando que el asunto se remitirá por competencia al representante legal de la empresa para la toma de la decisión pertinente.

El representante legal de la empresa revisará el expediente y tomará la decisión. Si es de terminación con justa causa del contrato de trabajo, procederá a sustanciar y entregar al empleado a través de la jefatura de Gestión Humana o su delegado, la carta con todas las prevenciones legales; si en su sano criterio, al revisar el expediente, encuentra que no hay una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, recomendará la sanción a imponer y devolverá el expediente al operador disciplinario de primera instancia para que continúe con el procedimiento señalado en los numerales anteriores.

**ARTÍCULO 52.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, Artículo 115).

## **CAPÍTULO XIX - RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRÁMITE**

**ARTÍCULO 53.** Los reclamos de los trabajadores se harán ante el líder de Gestión Humana quien los oirá y resolverá en justicia y equidad. En campo se harán ante los Coordinadores y/o Supervisores de Gestión Humana quienes los oirán y remitirán a la líder de Gestión Humana o quine haga sus veces, para que resuelva en justicia y equidad.

De igual forma, los trabajadores podrán presentar sus reclamaciones ante el comité de convivencia laboral de la compañía.

**ARTÍCULO 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.

**CAPÍTULO XX - MECANISMOS DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y  
PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION (LEY 1010 DE 2006, RESOLUCION 3461  
DE 2025 Y LEY 2209 DE 2022)**

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

**ARTÍCULO 56** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, **METALPAR S.A.S.**, ha previsto los siguientes mecanismos:

1. **METALPAR S.A.S.**, dará información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 y de la Resolución 3461 de 2025, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dichas normas, particularmente en relación con las conductas que constituyan acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Los Gerentes facilitarán espacios para el dialogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la 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 las actividades con participación de los trabajadores, a fin de:
  - a) Establecer mediante construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan la vida laboral conviviente.
  - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
  - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Creación de un Buzón de denuncias que operara así:
  - a. Electrónico: La compañía tiene como canal de comunicación el correo electrónico [comité.convivencia@metalpar.co](mailto:comite.convivencia@metalpar.co) a través del cual los trabajadores podrán enviar las denuncias sobre acoso laboral, dirección que igualmente será administrada por el Presidente del comité de convivencia.

50

**www.metalpar.co**

El responsable asignado del manejo del buzón garantizara la confidencialidad firmando un acuerdo sobre el manejo confidencial de las denuncias en donde se advierte que la divulgación no autorizada de la misma constituye una falta grave suficiente para dar por terminado el contrato de trabajo, cláusula que aplica de igual manera a los miembros del comité de convivencia.

5. Simultáneamente en la inducción al personal que ingresa a la compañía se reforzaran los valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente y a su vez cada jefe en la retroalimentación en la evaluación de desempeño resaltara los valores institucionales.
6. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

51

**ARTÍCULO 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 efectiva y naturaleza conciliatoria señalada por la Ley para este procedimiento.

1. **METALPAR S.A.S.**, tendrá Comité de Convivencia Laboral el cual estará integrado por el número de miembros correspondiente de acuerdo con la Resolución 3461 de 2015 o las normas de lo modifiquen. Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral.

El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente y un secretario, quienes tendrán a su cargo las funciones establecidas en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo y normas que la complementen o modifiquen.

2. Los trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en el año inmediatamente anterior a la conformación del Comité de Convivencia Laboral no podrán ser elegidos como miembros de este Comité.
3. Mecanismo de elección y periodo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral. El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá señalarse en la respectiva convocatoria de la elección.

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

4. De conformidad con la Resolución 3461 de 2025, el Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes funciones dentro de los términos así señalados:

**www.metalpar.co**

Funciones	Términos
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (05) días calendario.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.	Cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el término por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el término máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.	Cinco (05) días calendario.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el término máximo no podrá(sic) superar los 15 días calendario.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual.
6. 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 alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente.	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
7. Presentar a la alta dirección de la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo.	Mensual
9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los	Trimestral/Anual

cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.	
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual

5. Este Comité se reunirá ordinariamente de forma mensual para el desarrollo de actividades administrativas como la elaboración de informes, seguimiento a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los casos y formulación de recomendaciones al área de talento humano y seguridad y salud en el trabajo. Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes.

De manera extraordinaria sesionará cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas, siendo convocada esta reunión por la secretaria técnica.

El Comité designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventuales con figurantes 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.

6. Trámite de las solicitudes presentadas:

- 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 construcción del tejido convíviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que emite indispensables y en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
- Si como resultado de la actuación del Comité, este considere 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 en el presente Reglamento.
- Si las partes han llegado a un acuerdo, el Comité debe hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la solicitud o queja, verificado el cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- Si las partes no llegan a un acuerdo, no cumplen las recomendaciones formuladas o la conducta persiste, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador podrá presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide ni afecta el derecho de quien se considere víctima de acosos laboral para

adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 100 de 2006 y en la Resolución 3461 de 2025.

**ARTÍCULO 58.** Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas mencionadas (Ley 2209 de 2022).

## **CAPÍTULO XXI MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN ACOSO SEXUAL**

**ARTÍCULO 59.** Para la compañía será inaceptable cualquier conducta de acoso sexual en el marco de las relaciones de trabajo cualquiera que sea la modalidad; actos que, por demás, constituyen acoso laboral y que podrán dar lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa para quien lo cometa o intente efectuarlo.

Conforme a lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024, será constitutivo de acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

Todas las condiciones de prevención y protección contra las conductas de acoso sexual, así como las obligaciones que deberán atenderse por parte de los trabajadores de la Empresa sobre el asunto, se encuentran reguladas en la Política de prevención, protección y atención del acoso sexual.

54

## **CAPÍTULO XXII - PUBLICACIONES**

**ARTÍCULO 60.** El presente reglamento se publicará mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual.

**ARTÍCULO 61.** Efectuada la publicación del presente reglamento, y una vez notificado a los trabajadores, estos dispondrán del término de quince (15) días hábiles para presentar las observaciones y comentarios que se estimen necesarios, cuando se considere que las cláusulas que se contienen en el Reglamento contravienen los Arts.106, 108, 111, 112, o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

**PARÁGRAFO 1:** Si no hubiere acuerdo, se seguirá el trámite correspondiente según las normas legales vigentes.

## **CAPÍTULO XXIII - VIGENCIA**

**ARTÍCULO 62.** El presente reglamento entrará a regir a partir de su publicación y quedará en firme luego de agotar las instancias previstas en el artículo anterior.

## CAPÍTULO XXIV - DISPOSICIONES FINALES

**ARTÍCULO 63.** 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.

## CAPÍTULO XXV - CLAUSULAS INEFICACES

**ARTÍCULO 64.** No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109, C.S.T.).

Ciudad: Palermo - Huila  
Dirección: Carrera 7P N°. 37-21 Km2 Vía Bogotá  
Telefono: (608) 866 44 90



box SIGN 4LR5JK24-137VYLPR  
**ANDRÉS CASTRO ESCOBAR**  
**REPRESENTANTE LEGAL**  
**METALPAR S.A.S.**