

# **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJOTALENTUM TEMPORAL S.A.S.**

## **CAPÍTULO I**

**ARTÍCULO 1º.-** El presente es el reglamento interno de trabajo prescrito por **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.** con domicilio en la **Carrera 31ª Bis No. 4 – 16 en Bogotá** - Cundinamarca y a sus disposiciones quedan sometidas, tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo, sólo pueden ser favorables al trabajador.

Los trabajadores de la empresa son de dos categorías: trabajadores de planta y trabajadores en misión, por ser una empresa del sector de los servicios temporales.

Es empresa de servicios temporales; aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios, para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador (artículo 71, Ley 50/90).

Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de la empresa de servicios temporales (artículo 74, Ley 50/90).

Los trabajadores en misión son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos (artículo 74 Ley 50/90).

Los usuarios de **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, solo podrán contratar con esta en los siguientes casos: (artículo 77, Ley 50/90 en concordancia con el artículo 6 y parágrafo único del Decreto 4369 de 2006)

**TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, no podrá prestar sus servicios a usuarias, con las cuales tenga

vinculación económica en los términos de que trata el Capítulo XI del Libro Segundo de Código de Comercio (**artículo 80, Ley 50/90**).

Los contratos celebrados entre la empresa de servicios temporales y los usuarios deberán cumplir con el (**artículo 81, Ley 50/90**):

- Constar por escrito.
- Hacer constar que la empresa **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, se sujetará a lo dispuesto por la Ley para efectos del pago desalarios, prestaciones sociales, horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales y festivos.
- Especificar la compañía aseguradora, el número de póliza vigencia y monto con la cual se garantiza el cumplimiento de las obligaciones laborales de **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, con los trabajadores en misión.
- Determinar la forma de atención de las obligaciones que en materia de **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO** setiene para con los trabajadores en misión, cuando se trate de las circunstancias establecidas en el artículo 78 de la Ley 50 de 1990.

**TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, no podrá prestar sus servicios a usuarios cuyos trabajadores se encuentren en huelga(artículo 89, Ley 50/90).

## **CAPÍTULO II**

### **CONDICIONES DE ADMISIÓN**

**ARTICULO 2°.-** Quien aspire a desempeñar un cargo en **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos, advirtiéndole que debe cumplir con los requisitos y el perfil definidos por **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**

- a) Cédula de ciudadanía.
- b) Certificado del último patrono con quien haya trabajado, en que conste el tiempo de servicio y la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.

- c) Certificado de estudio.
- d) Hoja de vida actualizada.

**NOTA: TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, establecerá procedimientos internos que garanticen la vinculación de personas idóneas para cada cargo.

**TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, podrá establecer en el Reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto. Así las cosas, está prohibida la exigencia de la inclusión de formatos o cartas de solicitud de empleo, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan..." (**artículo primero, Ley 13 de 1972**); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres (**excepto si se trata de actividades catalogadas como de alto riesgo**) (**artículo 43 C.N. artículos primero y segundo convenio No. 111 de la OIT., Resolución número 4050 de 1994 del Ministerio de Trabajo**), el examen de SIDA (**Artículo 22 decreto reglamentario 559 de 1991**), ni la libreta militar (**Artículo 111 decreto 2150 de 1995**), lo que no obsta para que el trabajador certifique por escrito tener definida su situación militar.

### **PERIODO DE PRUEBA**

**ARTÍCULO 3°.- TALENTUM TEMPORAL S.A.S.** una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un periodo inicial de prueba, que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo (**artículo 76, CST**).

**ARTÍCULO 4°.-** El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito. En caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (**artículo 77, numeral 1, CST**).

**ARTÍCULO 5°.-** El periodo de prueba no puede exceder de dos meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la

quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (**artículo 7, Ley 50 de 1990**).

**ARTÍCULO 6°.-** Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y por cualquiera de las partes sin previo aviso; sin embargo, si transcurrido el periodo de prueba y el trabajador continúa al servicio del empleador expresa o tácitamente, se considerará regulado por lo estipulado en el contrato.

Los trabajadores en periodo de prueba, gozan de todas las prestaciones sociales de ley (**artículo 80, CST**).

### **CAPÍTULO III**

#### **TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTICULO 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 **TALENTUM TEMPORAL S.A.S..** Estos trabajadores tienen derecho, además del salario y demás prestaciones sociales, al descanso remunerado en dominicales y festivos (**artículo 6° CST**).

### **CAPÍTULO IV**

#### **HORARIO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 8°.-** Las horas de entrada y salida de los trabajadores son: Lunes a Viernes:

- **En la mañana:** 7:00 a.m. a 12:00 m., con una pausa activa de 10 minutos.
- Hora de almuerzo: **12:00 a.m. 1:00 p.m. o 1:00 pm. A 2:00 pm**
- **En la tarde:** 1:00 pm o 2:00 p.m. a 5.30 p.m., con una pausa activa de 10 minutos.

	Días	Hora de entrada	Hora de salida	Descanso
1	De: Lunes a Viernes	7:00 Am	5:30 Pm	Almuerzo: 1 Hora <b>12:00 m. a 1:00 pm o 1:00 Pm. a 2:00 pm</b>

Sin perjuicio de que se modifiquen o adopten otros horarios de acuerdo con las necesidades del servicio, sin superar la jornada máxima establecida por la ley, se dará aviso oportuno a los trabajadores y se determinará si son definitivos, en el presente reglamento.

**Parágrafo 1:** La hora de Almuerzo para los diferentes horarios, oscilará entre las 12:00 p.m. y 2:00 p.m.

**Parágrafo 2:** Según lo establecido en la Ley 2088 del año 2021, durante el tiempo que se encuentre implementado el trabajo en casa, se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en los reglamentos aplicables a los trabajadores, relativos al horario y la jornada laboral. Sin embargo, se atenderá a lo implementador en la citada Ley, en los términos que lo disponga el Gobierno Nacional.

De manera, que se mantendrán los horarios ya expuestos, así las labores sean realizadas desde casa.

**Parágrafo 3:** La jornada laboral en tratándose de trabajadores en misión, será determinado por a la necesidad del servicio dentro de la empresa usuaria. Sin embargo, para todos los efectos se tendrán en cuenta todas las normas vigentes previstas en el CST., leyes y reglamentos en cuanto a la jornada legal, máximo, recargos, entre otros.

**Parágrafo 4:** Sin perjuicio de lo establecido por el **Gobierno Nacional mediante el Decreto 770 de 2020**, la compañía expedirá comunicados anuales que deberán ser emitidos por la Gerencia General, con destino a la reducción progresiva de la jornada laboral tal y como lo previó dicha disposición legal.

**Parágrafo 5:** Los trabajadores en misión deberán adaptarse a la jornada laboral prevista en los Reglamentos Internos de las empresas usuarias, sin perjuicio que las mismas tengan que implementar los exhortado por **el Decreto 770 de 2020**.

**ARTÍCULO 9º.-** Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continúa y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada ordinaria puede ampliarse en más de ocho horas, o en más de cuarenta y ocho horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres semanas, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho horas a la semana. Esta aplicación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (**artículo 165, CST**).

**Parágrafo 1:** Jornada Especial: Si la empresa establece nuevas actividades en el futuro, podrá acordar con los trabajadores de planta o en misión, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa de servicios temporales, así como a las usuarias o secciones de las mismas, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana; (**artículo 51. Ley 789 de 2002 modificadorio del inciso primero del literal c) artículo 161 del CST subrogado por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990**).

**Parágrafo 2:** El empleador y el trabajador de planta o en misión podrán acordar que la jornada semanal legal, se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo.

**Parágrafo 3:** El número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana, y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargopor trabajo suplementario, siempre y cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio legal anualizado, según el **Decreto 770 de 2020** de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (**artículo 51, Ley 789 del 2002**).

**Parágrafo 4:** 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 (**artículo 20, literal C, Ley 50 de 1990**).

## **CAPÍTULO V**

### **LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

**ARTICULO 10°.** Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 1, Ley 1846 de 2017 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintiún horas(9:00 p. m.).
2. Trabajo nocturno es el 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: TALENTUM TEMPORAL S.A.S.,** respeta los lineamientos de la sentencia C-103 del año 2021, donde establece que bajo la modalidad de trabajo en casa se debe respetar el horario o de lo contrario se le pagaran sus horas extras según se explica en este artículo.

**ARTICULO 11°.-** Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso elque excede la máxima legal (**artículo 159, CST**).

**ARTICULO 12°.-** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo(**artículo 47, Decreto 205 de 2003**) o de una **autoridad delegada por éste (artículo 1, Decreto 13 de 1967)**.

**ARTÍCULO 13°.-** 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 (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1990).

**ARTICULO 14°.-** El pago de trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el período siguiente (artículo 134, ord. 2 del CST).

Parágrafo: **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno a sustrabajadores, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

**ARTICULO 15°.- TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo que integran el presente capítulo de este Reglamento.

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

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras. (Artículo 22 ley 50 de 1990).

**Descanso en día sábado:** pueden repartirse en cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.



**CAPÍTULO VI**  
**DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ARTICULO 16°.-** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

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

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

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

**Parágrafo 1.** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado **(artículo 26, numeral 5°, Ley 50 de 1990).**

**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 setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide 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)**

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

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

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

**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 por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio **(artículo 185 CST)**.

**ARTICULO 17°.-** El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 22 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 **(artículo 25 de la Ley 50 de 1990)**.

**ARTICULO 18°.-** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, suspendiere el trabajo, está obligado a pagarlo

como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (**artículo 178 CST**).

### **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 1, CST**).

**ARTICULO 20°.-** La época de las vacaciones debe ser señalada por **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, 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, CST).

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

**ARTICULO 22°.-** Compensación en dinero de las vacaciones. Empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones de acuerdo con el artículo 20 de la Ley 1429 de 2010, que modificó parcialmente el artículo 189 del CST; por acuerdo entre el Empleador y el trabajador, se autoriza la compensación en dinero hasta de la mitad de las vacaciones, previa solicitud escrita del trabajador. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de las vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año de servicio cumplido y proporcionalmente por fracción de año. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años cuando se trate de trabajadores técnicos o personal de confianza (artículo 190 CST). En todo caso, para la compensación de vacaciones se tendrá como base para su liquidación, el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, CST).

**ARTICULO 23°.- Aspectos relevantes de las vacaciones en TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**

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

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

**3°** 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 de los de la residencia de sus familiares (artículo 190, CST).

Parágrafo: El Empleado de manejo que hiciera uso de sus vacaciones, puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria y previa autorización de **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, Si este no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho, la responsabilidad del trabajador que se ausente en sus vacaciones (artículo 191, CST).

**ARTICULO 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 concedan.

**ARTICULO 25°.- TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (**Decreto 13 de 1967, artículo 5°**).

**Parágrafo 1.** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1990).

**Parágrafo 2.** Para los efectos de disfrute de vacaciones, el día sábado se contabiliza como día no hábil para todos los trabajadores que laboren el día sábado dentro de su jornada de trabajo.

## **PERMISOS**

**ARTICULO 26°.- TALENTUM TEMPORAL 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 **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen su funcionamiento.

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

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias.
- 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 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 en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, (**Numeral sexto, artículo 57 CST**).

Así mismo **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el

grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata este numeral. **(Ley 1280 de 2009).**

La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomarla semana previa al parto, podrá disfrutarlas dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo a lo previsto en el literal anterior. (Ley 1822 de 2017).

El esposo o compañero permanente, tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad sólo opera para los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente. En este último caso se requerirán dos (2) años de convivencia.

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

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya cotizado como mínimo treinta y seis (36) semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad (Ley 755 de 2002, Sentencia C-174 de 2009 y Sentencia C – 663 de 2009.)

## **CAPÍTULO VII**

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

#### **ARTICULO 27°.- FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN:**

- 1 TALENTUM TEMPORAL 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** El salario integral, conforme a lo dispuesto en **LOS ARTÍCULOS 13, 14, 16, 21, y 340 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO** y demás normas concordantes con estas, será el que devengue el trabajador cuando perciba 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.
- 3** 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 a treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional, quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
- 4** Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes

al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

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

**ARTICULO 28°.-** Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo, el estipulado con período mayores (**artículo 133, CST**).

**ARTICULO 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 1, CST**).

**PERIODOS DE PAGO:** El periodo de pago es mes vencido para todo el personal.

**ARTICULO 30°.-** El salario se pagará directamente al trabajador:

- a. El salario se pagara quincenalmente.
- b. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (**artículo 134 CST**).

**ARTÍCULO 31°.- TALENTUM TEMPORAL S.A.S.,** pagará al trabajador mediante consignación en la cuenta de nóminade éste, el salario correspondiente al trabajo realizado. (La empresa no pagará salario en especie).

Parágrafo: **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.** no tiene establecidas prestaciones adicionales a las previstas en la ley.



## CAPÍTULO VIII

### **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 EN EL TRABAJO**

**ARTICULO 32°.-** Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo.

Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTICULO 33°.-** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS o la ARL a las que estén afiliados y a través de las IPS correspondientes. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTICULO 34°.-** Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo necesario para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo está en la obligación de dar inmediato aviso al empleador o su representante.

**TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, no es responsable de la agravación que se presente en las lesiones y perturbaciones, por no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa (**artículo 221, CST**).

**ARTÍCULO 35°.-** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan a **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa (**artículo 55, Decreto 1295 de 1994**).

**Parágrafo 1°:** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de seguridad y salud en el trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización de Ministerio de Trabajo (**artículo 47 Decreto 205 de 2003**), respetando el derecho de defensa (**artículo 91, Decreto 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012**).

**ARTICULO 36°.-** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de **HIGIENE Y SEGURIDAD** que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular, a las que ordene la empresa o la ARL, para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

**ARTICULO 37°.-** En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, informando el mismo en los términos establecidos en

el Decreto 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012, ante la EPS y la ARL respectivas.

**ARTICULO 38°.-** En caso de accidente no mortal, aún el más leve incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente a **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, a su representante, o a quien haga las veces de jefe de **ÁREA DE GESTIÓN HUMANA Y/O EQUIPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**, para que estos procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto por la normatividad legal vigente. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cesa la incapacidad, si la hubiere.

**ARTÍCULO 39°.-** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Las entidades **ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES**, deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales conforme lo exige la legislación de salud ocupacional y seguridad en el trabajo, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de enfermedad profesional.

El Ministerio del Trabajo, establecerá las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información (**artículo 61, Decreto 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012**).

**ARTICULO 40°.-** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, como los trabajadores, se someterán a las normas de Riesgos Laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al **DECRETO LEY 1295 DE 1994, LA LEY 776 DEL 17 DE DICIEMBRE DE 2002 Y A LA LEY 1562 DE 2012**, del **SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES**, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes

mencionadas.

**Parágrafo 1º: TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, solo 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 trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

**Parágrafo 2º:** De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales si los hubiere, y un relato sucinto de lo que puedan declarar.

## **CAPÍTULO IX** **PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

**ARTÍCULO 41º.-** Los trabajadores **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplinageneral de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso
- h) Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.

- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- j) Acatar los procedimientos legalmente establecidos en la ejecución de las tareas laborales que realicen.

## **CAPÍTULO X**

### **ORDEN JERÁRQUICO**

**ARTÍCULO 42°.-** El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, es el siguiente:

1. Junta Directiva
2. Gerente General y/o Representante Legal.
3. Director Administrativo y Financiero.
4. Director de Contratación, Seguridad Social y Nómina.
5. Director Jurídico.
6. Coordinador de Servicio al Cliente y Relaciones Laborales

**Parágrafo 1:** La facultad para imponer sanciones está en cabeza del **GERENTE GENERAL Y/O REPRESENTANTE LEGAL**, sin perjuicio que el Director Administrativo y Financiero, el Director de Contratación, Seguridad Social y Nómina, así como la Dirección Jurídica de la organización, la Coordinación de Servicio al Cliente y Relaciones Laborales y demás Coordinadoras de ciudades, puedan disponer con la apertura de investigaciones y trámites disciplinarios.

**Parágrafo 2:** La imposición de sanciones única y exclusivamente estará en cabeza del **GERENTE GENERAL Y/O REPRESENTANTE LEGAL**, sin perjuicio del Director Administrativo y Financiero, el Director de Contratación, Seguridad Social y Nómina, así como la Dirección Jurídica de la organización, la Coordinador de Servicio al Cliente y Relaciones Laborales y demás

Coordinadoras de ciudades, también las puedan imponer.

## **CAPÍTULO XI**

### **LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS**

**ARTICULO 43°.- TALENTUM TEMPORAL S.A.S.,** no permitirá por ningún motivo contratar personal menor de 18 años, salvo que por disposición legal o reglamentaria sea necesario vincular personal que aún no haya cumplido la mayoría de edad.

Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres 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. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años, no pueden ser empleadas 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, CST**).

**ARTÍCULO 44°.-** Las mujeres y los menores no podrán ser empleados para realizar trabajos que impliquen peligro, que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica, de esta forma no podrán ser empleadas en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos en temperaturas anormales, en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos donde se tenga que manipular sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos x o que impliquen exposiciones a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
4. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
5. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes patógenos.
6. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas e inflamables.

7. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
8. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
9. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
10. Las demás que señalen en forma específica los Reglamentos del Ministerio del Trabajo.

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

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuestos a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.

13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios, de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troquelados, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas en ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo.

**Parágrafo:** Los trabajadores menores de Dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el **MINISTERIO DE TRABAJO (artículo 47 Decreto 205 de 2003)**, 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 le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (artículo 245 y 246 decreto 2737 de 1989).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

## **CAPÍTULO XII**

### **OBLIGACIONES ESPECIALES PARA TALENTUM TEMPORAL S.A.S. Y LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 45°.-** Son obligaciones especiales de **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**,

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, 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, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

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

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

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

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

11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada 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.

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

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

14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, concederá en los términos de ley, las respectivas licencias de paternidad y de luto a sus trabajadores que obtengan este derecho.

**ARTÍCULO 46°.-** Son obligaciones especiales de los trabajadores de planta y en misión de

## **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.,**

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 imparta **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, o la empresa usuaria, por conducto de sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo o permitir que terceros tengan acceso a información que tenga carácter reservado, especialmente sobre las cosas cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa de servicios o la usuaria, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros al interior de la empresa de servicios temporales o a la empresa usuaria.
5. Comunicar oportunamente a la empresa de servicios temporales o a la empresa usuaria, las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa de servicios temporales o de la empresa usuaria
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa de servicios temporales, la empresa usuaria o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Informar al Departamento de Contratación, Seguridad Social y Nómina, así como al Departamento de Servicio al Cliente y de Relaciones laborales, su domicilio, dirección, teléfono y demás datos de contacto. También es obligación informar oportunamente los cambios que al respecto se susciten.
9. Acatar y ejecutar en debida y estricta forma las políticas de seguridad de la información trazadas para **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, así como la empresa usuaria.
- 10.- Acatar y ejecutar las políticas de especial custodia y seguridad aplicables a la prestación

del servicio a los archivos custodiados y administrados por **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, así como la empresa usuaria.

11.- A guardar el respeto por la información confidencial que reciba directamente o a través de terceros bien sea como trabajador de planta o en misión.

12.- A mantener la información confidencial, tanto para los trabajadores de planta o en misión, en estricta reserva y restringir la revelación de la misma, incluso compañeros de trabajo que no tengan la necesidad de conocerla para los propósitos de su trabajo y a suministrar la información a aquellas personas que la requieran para el buen desempeño de las funciones, y solo hasta el límite necesario de su conocimiento.

13.- A no extraer información de las oficinas de **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, o de la empresa usuaria en medios físicos, impresiones, USB, CD, medios magnéticos, correos electrónicos o por cualquier otro medio conocido o por conocerse.

14.- A abstenerse de llevar o traer sus equipos de cómputo, tabletas y demás medio tecnológicos personales o dispositivos de conexión a internet.

**ARTÍCULO 47°.-** Son también obligaciones de los trabajadores de planta y en misión:

1. Cumplir con diligencia, eficiencia y eficacia, las funciones que les sean encomendadas.
2. Dar pleno rendimiento en el desempeño de su trabajo y laborar de manera efectiva la jornada reglamentaria.
3. Someterse a todas las medidas de control que establezca la empresa de servicios temporales o la usuaria, a fin de obtener la puntual asistencia general y para evitar o descubrir maniobras indebidas que pueda efectuar algún trabajador de planta o en misión.
4. Observar estrictamente lo establecido por la empresa de servicios temporales y la usuaria en la solicitud de permisos.
5. En cualquier caso justificar el motivo de su ausencia, dando aviso previo a su jefe inmediato o a quien corresponda allegando la demostración respectiva a la empresa de servicios temporales **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**
6. Portar en una parte visible el carné de identificación de la empresa de servicios temporales y de la usuaria, debiéndolo presentar en todas las ocasiones que le sea

solicitado por razones de tramitación, informe, o de cualquier control para entrar o salir de alguna dependencia. El carné debe conservar las características conforme fue entregado por la empresa. Por tanto, queda prohibida cualquier adulteración o modificación al mismo.

7. Asistir con puntualidad y aprovechar los cursos especiales de entrenamiento, capacitación o perfeccionamiento, organizados o indicados por la empresa o la usuaria, dentro o fuera de su recinto.
8. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos organizadas y convocadas por la empresa o la usuaria.
9. Usar de manera adecuada la dotación, vestido de labor, elementos de protección personal y seguridad que le suministre la empresa o la usuaria.
10. Abstenerse de ejecutar cualquier acto u omisión que pueda causar la suspensión o perturbación injustificada del servicio, o que implique abuso o extralimitación en las funciones del cargo, o así mismo el incumplimiento de las obligaciones de **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, y la empresa de servicios temporales.
11. Acatar las instrucciones, programas, procedimientos, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados por la empresa y la usuaria en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional (artículo 91 Decreto 1295 de 1994).
12. Cumplir con los deberes y obligaciones señalados en este reglamento.
13. Respetar y acatar el reglamento interno de trabajo de la usuaria y usar adecuadamente y en su forma los elementos de protección personal entregados por la usuaria.

## **PROHIBICIONES ESPECIALES PARA TALENTUM TEMPORAL S.A.S. Y LOS TRABAJADORES**

**ARTICULO 48°.-** Se prohíbe a **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.:**

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en

dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa de estos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

- A. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
  - B. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice.
  - C. De acuerdo con la ley 1527 de 2012, se tendrá en cuenta lo preceptuado en ella en cuanto a órdenes de descuento por libranzas.
  - D. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en el caso del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
  3. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
  4. Imponer a los trabajadores obligaciones de caracteres religiosos o políticos o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
  5. Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
  6. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
  7. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
  8. Cerrar intempestivamente el establecimiento. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrado. 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.
  9. 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.

10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59 CST).
11. Solicitar o recibir cualquier clase de lucros o dádivas provenientes directa o indirectamente del usuario del servicio o cualquier persona que tengan interés en la gestión.

**ARTICULO 49°.-** Se prohíbe a los trabajadores planta y en misión de **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.:**

1. Sustraer y usar los útiles o herramientas de trabajo, las materias primas, insumos, productos elaborados, títulos, valores o documentos, en objetivos distintos del trabajo contratado sin permiso de la empresa de servicios temporales o de la usuaria.
2. Presentarse al trabajo (servicios temporales o de la usuaria.) en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, consumirlas o incitarlas a consumir en la compañía.
3. Ingresar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo o de la empresa usuaria, así como en lugares externos cuando se desarrollen actividades organizadas por **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, a excepción de las que, con autorización legal, pueda portar el personal de vigilancia.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa de servicios o la usuaria, excepto en los casos de huelga en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir dolosa o culposamente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas al interior de la empresa de servicios o la usuaria.
6. Hacer colectas, rifas, fondos, cadenas, pirámides y similares en los lugares de trabajo (empresa de servicios o la usuaria), salvo las actividades confines sociales o de bienestar programadas por la empresa.
7. Efectuar cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo (empresa de servicios o la

usuaria).

8. Promover, incitar, organizar y participar en la realización de mítines en las instalaciones de la empresa de servicios o la usuaria, dentro o no de su turno de trabajo.
9. Suspender labores dentro de la empresa de servicios o la usuaria para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo, abandonarlo antes de la hora que termina su jornada sin permiso de la empresa o dificultar o impedir el trabajo de otros compañeros.
10. Discutir o promover discusiones dentro de las instalaciones de **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, o la empresa usuaria en horas laborales, sobre asuntos relacionados con política, religión u otro tema, que perturbe el normal funcionamiento de las labores.
11. Vender o comercializar mercancías, loterías, chance, alimentos y/o combustibles u otros objetos, (APOSTAR DINERO) y jugar con dinero dentro de las instalaciones de la empresa o la usuaria salvo las actividades de bienestar programadas por la empresa.
12. Dormir en el trabajo o en cualquier lugar de la empresa de servicios o la usuaria.
13. Retirarse del sitio del trabajo (empresa de servicios o la usuaria) sin que haya culminado su respectiva jornada laboral, sin causa justificada a juicio del empleador o superior.
14. Cambiar el turno de trabajo sin autorización previa de la empresa de servicios o la usuaria.
15. Realizar cualquier clase o tipo de reuniones en las instalaciones **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, o la usuaria sin previa autorización.
16. Adulterar las tarjetas y/o planillas de control de tiempo de entrada y salida de la empresa de servicios o la usuaria, si las hubiere o el mecanismo dispuesto por la empresa para tal fin, realizar la marcación o registro por otro trabajador, o no realizar la marcación o el registro a la hora de entrada o salida del respectivo turno.
17. Permanecer en las instalaciones de la empresa de servicios o la usuaria en horas distintas a las de su jornada de trabajo sin permiso u orden superior o sin justificación alguna.
18. Entrar a sitios o áreas restringidas (empresa de servicios o la usuaria), sin autorización.
19. Guardar las herramientas o materiales e implementos de trabajo en lugares distintos a los destinados para el efecto, según las directrices de la empresa de servicios o la usuaria.



20. Dejar de cubrir los materiales o las máquinas al finalizar la jornada de trabajo, con las cubiertas que la empresa de servicios o la usuaria destine para ello.
21. Usar o conservar herramientas o equipos que no le hayan sido asignados por la empresa de servicios o la usuaria.
22. Fijar, remover, dañar o distribuir información o material de las carteleras o colocar avisos de cualquier clase dentro de las instalaciones de la empresa de servicios o la usuaria, sin previa autorización, o destruir o dañar de cualquier forma las existentes.
23. Hacer afirmación falsa, maliciosa y/o malintencionada sobre **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, o la empresa usuaria de sus trabajadores o personal vinculado, productos o servicios.
24. Ejecutar labores remuneradas para terceros, dentro de la jornada laboral, sin autorización de la empresa.
25. Mantener dentro de la empresa de servicios o la usuaria y en cualquier cantidad, tóxicos, explosivos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier sustancia o producto semejante.
26. Comer en las horas de trabajo, salvo indicación médica.
27. Solicitar el pago de cuentas, o de planillas de trabajo suplementario, horas extras, dominicales o festivos, recargos nocturnos, o viáticos no causados, que no correspondan a la realidad tanto a la empresa de servicios o la usuaria.
28. Utilizar la papelería y los medios de comunicación de la empresa de servicios o la usuaria con fines inapropiados.
29. Destruir, dañar o retirar de los archivos físicos y/o magnéticos, documentos de la empresa de servicios o la usuaria para dar a conocer cualquier información contenida en ellos, sin autorización expresa de la misma.
30. Distribuir periódicos, volantes, circulares o documentos semejantes no ordenados o autorizados por la empresa de servicios o la usuaria.
31. Fijar papeles y carteles o escribir en muros internos o externos de la empresa de servicios o la usuaria sin previa autorización.
32. Transportar en los vehículos de la empresa y de las empresas usuaria donde se encuentre en misión, personas u objetos ajenos a estas organizaciones sin previa autorización.
33. Manejar vehículos de la empresa de servicios o, la usuaria o, contratados por esta o, puestos a su servicio sin licencia de conducción y otros documentos vencidos o,

con obligaciones pendientes por pagar por concepto de multas o comparendos.

34. Permitir que los vehículos de la empresa de servicios o la usuaria sean maniobrados o conducidos por personas diferentes al respectivo conductor.
35. Por razones de seguridad, introducir en, y/o dejar o retirar bienes muebles de las instalaciones de la empresa de servicios o la usuaria o de los parqueaderos habilitados por esta. En aquellos sitios donde esta situación se permita, se deberá revelar el contenido y cumplir el procedimiento correspondiente.
36. Permitir que otro trabajador de planta, en misión o que un extraño use su carné de identificación o usar un carné ajeno.
37. Permitir que personas ajenas a **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, utilicen la dotación o el vestido de labor, entregado por la empresa de servicios o la usuaria.
38. Comprar o vender a sus compañeros de trabajo la dotación, el vestido de labor, los elementos de protección personal, los útiles e implementos de oficina y demás suministros que provea la empresa de servicios o la usuaria.
39. Haber presentado cualquier documento o información falsa, enmendada o no ceñida a la estricta verdad, para la admisión a la empresa, o en oportunidad posterior.
40. Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, instrumentos y elementos de la empresa de servicios o la usuaria.
41. El empleo o uso de los medios informáticos que en razón de la labor, hayan sido puestos en su conocimiento, custodia, administración o uso, absteniéndose en especial de:
  - a. Realizar actividades criminales.
  - b. Realizar negocios personales.
  - c. Obtener acceso no autorizado.
  - d. Diseminar cadenas de mensajes no autorizados.
  - e. Transmitir mensajes amenazantes.
  - f. Usar cualquiera de los medios informáticos, y en especial el correo electrónico de la empresa para distribuir, ver, bajar, almacenar, guardar o reenviar material que contenga información sexualmente explícita o material ofensivo.
  - g. Distribuir de manera no autorizada documentos internos de la empresa.
  - h. Divulgar, información de la empresa que no sea verídica o que tenga carácter reservado o confidencial que no permita su libre circulación.

42. Las demás que resulten de la naturaleza misma del contrato y de las disposiciones legales vigentes, de estemismo reglamento y de los diversos estatutos y normas de la empresa.
43. Hacer uso del teléfono celular durante la jornada laboral. Excepto cuando se trate de personal de atención al cliente y respecto a lo demás trabajadores cuando se trate de situaciones de urgencia.
44. No cumplir con el manual de procedimientos y responsabilidades del cargo asignado para los trabajadores de planta y en misión.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 50°.-** Las sanciones establecidas en **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, son y no se podrán imponer otras diferentes a sus trabajadores de planta y en misión:

- 1.- Llamado de atención verbal.
- 2.- Llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida.
- 3.- Oportunidad de mejoramiento escrita presenta por el trabajador dentro de los tres (3) días siguientes, con copia a la hoja de vida.  
Su no presentación en el término antes señalado, constituirá falta grave.
- 4.- Suspensión laboral, la primera hasta por ocho (8) días y la segunda hasta por dos (2) meses.

**ARTICULO 51°.-** Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo, el engaño, la mentira en cualquiera de sus formas, la disculpa, el uso inadecuado de los insumos o útiles de trabajo, la imprudencia, la imprevisión, implican por primera vez, el uso de cualquiera de las sanciones previstas en el artículo anterior debidamente calificadas por los responsables de imponerlas.
- b) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

**ARTÍCULO 52°.-** Constituyen faltas graves, además de las justas causales de terminación del contrato de trabajo, señaladas en el artículo 62 de CST. (D.L. 2351/65 artículo 7°) las siguientes:

- 1.- Omitir la aplicación de los procedimientos internos de la empresa y la empresa usuaria.
- 2.- Omitir requisitos prescritos por la empresa y la empresa usuaria, o en la legislación vigente regulatoria de los servicios de registro distrital concesionados o exigir requisitos no prescritos por la misma o la normatividad aplicable, cuando en razón del cargo, esté obligado a exigirlos o a aplicarlos.
- 3.- Transgredir las prohibiciones señaladas en el artículo 49 núm. 44 del Reglamento Interno de Trabajo.
- 4.- El empleo o uso de bienes de propiedad de **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, o la empresa usuaria con los que éste tenga en virtud de contrato o convenio, en provecho del trabajador o en favor de terceros sin que medie autorización expresa del empleador.
- 5.- El empleo, uso o divulgación de procesos o aplicaciones industriales o comerciales de propiedad de **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, o de la empresa usuaria sin autorización de este, en provecho de sí o de terceros, de los que tenga conocimiento el trabajador, por razón de su cargo, oficio o profesión y que deban permanecer en reserva durante la vigencia del contrato de trabajo.
- 6.- El empleo, uso o divulgación de información, en provecho propio o de terceros que haya conocido en el desarrollo de su vínculo contractual con **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, o de la empresa usuaria y, que no sea objeto de conocimiento público. En especial de la información obrante en los registros custodiados y administrados por **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, sin que medie autorización expresa del empleador, de la ley, del concedente o de quien haga sus veces; o violando el procedimiento interno aplicable para la atención del servicio público concesionado.
7. Divulgar, comentar o hacer proselitismo por canales de comunicación que puedan afectar el buen nombre de **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, las **EMPRESAS USUARIAS**, miembros que la componen o terceros.
- 8.- El abuso del cargo o la extralimitación de funciones por parte del trabajador de planta o en misión, constriñendo o induciendo a otra persona a dar o prometer al trabajador o a un tercero, dinero o cualquier dádiva para retardar, omitir o agilizar un acto propio de su cargo o para violar el procedimiento interno aplicable para la atención del servicio público concesionado.

9.- Retardar la atención de solicitudes de trámite u órdenes judiciales con término perentorio sin excusa suficiente, cuando en razón del cargo deba estar obligado a ejecutarlos, en especial, cuando cause perjuicio de consideración a la empresa o al servicio concesionado.

10.- Causar perjuicio de consideración a la empresa de servicios o la usuaria, cuando en uso de los sistemas informáticos, infrinja las prohibiciones señaladas en el artículo 49 núm. 44 del Reglamento Interno de Trabajo.

11.- Extender documento público o privado a nombre de la empresa de servicios o la usuaria utilizando el nombre, logotipo o cualquier documento, asociado a la prestación del servicio, o de propiedad de la empresa, consignando una falsedad.

12.- Adulterar, modificar o suprimir documento público o privado de propiedad de **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, o de la empresa de servicios temporales, relacionado con las actividades del cargo.

13.- La falta total o parcial al trabajo o ausencia injustificada durante uno o más días o turnos, sin excusa suficiente.

14.- La no asistencia puntual a la jornada laboral sin causa justificada.

15.- Adulterar o falsificar incapacidades médicas, títulos universitarios, diagnósticos médicos, calificaciones de pérdida de capacidad laboral y cualquier otro documento que presente el trabajador de planta o en misión a la empresa de servicios o la usuaria para sacar un provecho directo o indirecto de estos.

16.- Omitir la presentación de las oportunidades de mejora por parte del trabajador en el término previsto en el numeral 3 del artículo 50 de este Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo 1: Además de la imposición de multas, **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, puede abstenerse de efectuar el pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para destinarse a premios, regalos o a actividades de bienestar para los trabajadores que cumplan sus obligaciones. Las multas no podrán exceder del valor de la quinta parte del salario de un día.

17.- La omisión o incumplimiento de cualquiera de los controles, manejo de información u otros lineamientos de la Política de Administración del Riesgo de LA/FT y del Manual SARLAFT respectivo, desde la premisa que desconocer las leyes no exime a los funcionarios de cumplirlas.

**PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS**  
**Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS PARA**  
**TRABAJADOR DE PLANTA Y EN MISIÓN.**

**ARTICULO 53.-** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador enviará una comunicación al trabajador donde se le indicaran los hechos que dieron lugar a una presunta falta disciplinaria debidamente establecida en la ley, el contrato, el reglamento interno de trabajo, los protocolos, normas, circulares y procedimientos internos de la empresa o empresas usuarias, cualquier perjuicio económico causado y derivado de su conducta o si se prefiere se le compartirán de manera verbal el día de la diligencia.

**Parágrafo 1:** Si el director de la diligencia a bien lo tiene, podrá hacer referencia simplemente a los hechos objeto de la investigación; de manera que en la diligencia, se le indicaran de manera verbal los cargos según lo establecido en la ley, el contrato, el reglamento interno de trabajo, los protocolos, normas, circulares y procedimientos internos de la empresa o empresa usuaria.

**Parágrafo 2:** La comparecencia de un abogado a la diligencia de descargos no será obligatorio y tampoco impedirá la realización del mismo. La insistente negativa del trabajador o de su abogado, así como la dilación e intromisión dentro del proceso con destino a no encontrar la verdad en el marco de un proceso disciplinario, dará lugar a su terminación, teniéndose por precluidas absolutamente todas las etapas de este capítulo.

**ARTICULO 54.-** Los cargos se le explicaran al empleado de manera detallada, clara, expresa y concisa, las conductas que alteraron el orden laboral, las mismas que deben estar escritas en el Reglamento Interno de Trabajo o los demás instrumentos citados en el artículo anterior, adjuntando las pruebas que existan como fundamento a la diligencia y el tiempo que la empresa dará para que el trabajador se presente a responder un interrogatorio que está relacionado con los hechos que se investigan, indicándole que puede adjuntar las pruebas que considere necesarias para debatir el cargo formulado con el objeto de garantizar la legítima defensa y el debido proceso.

**Parágrafo 1:** El director del proceso puede definir, si a bien, lo tiene evacuar primeros las pruebas y después el interrogatorio o viceversa., pues ello no impide o vulnera la garantía de que se pueda defender y ser escuchado en la diligencia.

**Parágrafo 2:** Las versiones libres tomadas a los trabajadores que presuntamente hubieran incurrido en faltas disciplinarias, así como las de los trabajadores testigos de los hechos que se investigan **SON OBLIGATORIAS**, cuando a bien lo tenga el empleador.

**Parágrafo 3:** Los trabajadores que hayan sido convocados por empleador para tomar sus versiones libres, en calidad de testigos o directamente implicados en la falta disciplinaria, **NO PODRÁN NEGARSE A REALIZAR ESTA DILIGENCIA**, cuya finalidad es la cooperación en la búsqueda de la verdad y las garantías procesales en materia disciplinaria que le asisten a los empleados investigados.

**Parágrafo 4:** Las versiones libres tendrán valor probatorio para determinar la procedencia o no de una sanción al interior de un proceso de descargos, en caso de que le trabajador investigado se niegue a la realización de descargos previsto en este capítulo.

**ARTICULO 55.-** Si la complejidad del caso así lo amerita, el empleador ampliará el plazo de respuesta de las preguntas que deberá responder el trabajador, las que se consideraran necesarias para encontrar la verdad y establecer las circunstancias que dieron lugar a una presunta falta disciplinaria por parte del trabajador. Esta garantía y todo el proceso contenido en este capítulo materializan el concepto de la legítima defensa sin que este se convierta en un elemento de dilación de la audiencia.

**Parágrafo 1:** La diligencia podrá realizarse en orden que bien lo considera el director de la diligencia y ello no será óbice para que se allá aplicado un procedimiento indebido, siempre que el proceso de descargos garantice la oportunidad de escuchar al trabajador y de presentar los elementos probatorios para su defensa.

**ARTÍCULO 56.-** No existe tiempo legal para ningún evento de los tratados en los artículos anteriores. Solo será la prudencia la que recomiende la agilización del mismo

procedimiento.

**Parágrafo:** Las incapacidades que presente el trabajador o la enfermedad grave del mismo, no darán lugar a la finalización de la investigación disciplinaria, así como el trámite y finalización del mismo; solo se suspenderán mientras que este retoma su salud y retoma sus actividades normalmente.

**ARTICULO 57.-** Fin del proceso y la imposición de la sanción. Una vez terminada la audiencia o las audiencias, el empleador, teniendo en cuenta todo lo actuado, tomará la decisión de sancionar o no al trabajador, citando muy claramente las normas violadas, teniendo en cuenta que la sanción debe ser proporcional al perjuicio causado y tener en cuenta el historial del trabajador y su antigüedad.

**ARTÍCULO 58.-** En caso que la audiencia pueda finalizar con la terminación del contrato con justa causa, se le debe advertir en la carta de terminación las razones que obedecieron para que se tomara esa decisión.

**ARTICULO 59.-** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo 53 de este Reglamento Interno de Trabajo (artículo 115 CST).

**ARTÍCULO 60.-** Es competencia de la persona encargada, centralizar las investigaciones disciplinarias que tengan lugar en **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, impulsando su realización y dando traslado de las mismas al gerente y/o representante legal administrativo de **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.** como instancia competente para la decisión de la procedencia o no de la imposición de sanciones.

**ARTÍCULO 61-:** Corresponderá a la Gerencia General convocar al trabajador a rendir sus respectivos descargos.

En todo caso, el Gerente General de **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, podrá adelantar por sí mismo o mediante funcionario delegado, la investigación de los hechos constitutivos de faltas disciplinarias y/o incumplimiento de obligaciones contractuales a cargo del personal vinculado a **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, así como decidir la procedencia



o no de sanción.

#### **CAPÍTULO XIV**

##### **PERSONAS ANTE QUIENES SE DEBEN PRESENTAR LOS RECLAMOS**

##### **ASÍ COMO LOS ENCARGADOS DE SU TRÁMITE**

**ARTICULO 62°.-** Los reclamos de los trabajadores se presentarán ante los Gerentes de área o ante quien sea designado por la empresa, estudiando y resolviendo la situación con justicia y equidad.

**ARTICULO 63°.-** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos que tengan que ver con cualquiera de las estipulaciones de la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral, deberán tramitarse ante el respectivo comité de convivencia laboral de **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**

#### **CAPÍTULO XV**

##### **MECANISMO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO**

##### **INTERNO DE SOLUCIÓN**

**ARTICULO 63°.-** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por **TALENTUMTEMPORAL S.A.S.**, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva connivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial, el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTICULO 64°.-** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, ha previsto los siguientes mecanismos:

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

tratamiento sancionatorio.

2. Espacios para el dialogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buentrato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
  - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieran 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 recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 65°.-** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, tendrá un comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante de **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, con sus respectivos suplentes. Este comité se denominará Comité de Convivencia Laboral.
2. El comité de convivencia laboral realizara las siguientes funciones: (Resolución 652 de 2012)

- a.** Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- b.** 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.
- c.** Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- d.** 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.
- a.** Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- b.** Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- c.** En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- d.** Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- e.** Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
- f.** Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

**3.** Este comité se reunirá de manera ordinaria por lo menos una vez cada tres meses y

extraordinaria cuando así lo determinen sus integrantes o cuando le remitan una queja para su estudio. Designara un Presidente y un secretario ante quien podrá presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente 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.

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

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

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

## **CAPÍTULO XVI**

### **PRUEBA DE ALCOHOLEMIA**

**ARTÍCULO 66.-** Ningún trabajador podrá presentarse a laborar mediante el efecto de bebidas alcohólicas, enervantes o estupefacientes, pues de hacerlo, se considera una falta grave.

**ARTÍCULO 67.-** Ningún trabajador podrá negarse a practicar la **prueba de alcoholemia** cuando su superior o jefe la solicite. En caso que el empleado se niegue a practicar dicha prueba se puede considerar causal de terminación del contrato de trabajo por justa causa.

**ARTÍCULO 68.-** La empresa podrá hacer uso de dispositivos técnicos para determinar el estado de embriaguez de sus empleados, con el fin de permitir y preservar la seguridad industrial y prevenir situaciones de riesgo de las personas, los bienes y el mismo trabajador afectado. En caso que el dispositivo técnico pueda presentar alguna falla o el empleado así lo considere, se tendrán en cuenta otros elementos indicativos de tal estado, como, entre otros, el comportamiento distorsionado, la falta de motricidad, la falta de coordinación y el alto aliento alcohólico, que pueden ser apercibidos fácilmente, sin necesidad de prueba técnica alguna.

## **CAPÍTULO XVII**

### **DISPOSICIONES FINALES**

**ARTICULO 69°.-** Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**

## **CAPÍTULO XVIII**

### **CLÁUSULAS INEFICACES**

**ARTICULO 70°.-** 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 CST).

## **CAPÍTULO XIX**

### **EL TELETRABAJO**

*Adición al Reglamento Interno de Trabajo adoptado por la Empresa TALENTUM S.A.S... Mediante Resolución, incorporando lo dispuesto en la Ley 1221 de julio 16 de 2008, reglamentada por el Decreto 0884 del 30 de abril de 2012 respecto al TELETRABAJO.*

**Objeto \_\_\_\_\_ y  
ámbito \_\_\_\_\_ de**

## **aplicación**

**ARTÍCULO 71.** El presente apartado tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la **TALENTUM S.A.S.** Este reglamento hace parte de los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con todos los **TELETRABAJADORES**, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo, solo pueden ser favorables al Teletrabajador.

## **Definiciones**

**ARTÍCULO 72.** Según la normatividad colombiana vigente con respecto al teletrabajo, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

- **TELETRABAJO.** Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.
- **TELETRABAJADOR.** Es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad, laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

## **OBJETIVOS**

**ARTÍCULO 73.** Todo programa de teletrabajo en **TALENTUM S.A.S.** Se guiará por los siguientes objetivos:

- Conciliar la vida personal y familiar de los trabajadores a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
- Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencial en el lugar de trabajo
- Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para

con la organización y las labores desempeñadas.

- Disminuir el absentismo laboral.
- Mejorar los procesos laborales en **TALENTUM S.A.S.**
- Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

### **CONDICIONES DE ACCESO AL PROGRAMA DE TELETRABAJO**

**ARTÍCULO 74.** Los empleados de **TALENTUM S.A.S.** Podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo si cumplen con las siguientes disposiciones:

- Diligenciar el formato de solicitud de ingreso al programa.
- Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de definición de las características específicas en las cuales se va a Desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control acordados conjuntamente con el jefe inmediato.
- Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el teletrabajador.
- Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

### **ÓRGANO DE COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE TELETRABAJO**

**ARTÍCULO 75.** Con el fin de evaluar continuamente y realizar acciones de mejora que permitan la adopción de buenas prácticas en esta modalidad laboral no presencial, se creará un equipo de coordinador, formado por personas que mantengan relaciones fluidas con los responsables directos de todas las áreas de la empresa, que gestionen, entre otros, aspectos como la evaluación y autorización de ingreso de empleados a dicha modalidad, así como los relacionados con las comunicaciones, las relaciones laborales, las tecnologías de la información y la comunicación, o la prevención de riesgos laborales. A continuación se mencionan los miembros que conformarán el equipo coordinador, quienes podrán variar en función de las circunstancias:

- El Gerente / Representante legal.
- El director o jefe del área encargada de la gestión de recursos humanos.
- El director o jefe responsable del área de salud laboral y riesgos laborales.
- El director o jefe del área responsable de sistemas y tecnologías de la información y la comunicación.
- Un representante de los TELETRABAJADORES.

**ARTÍCULO 76.** Una vez constituido este equipo coordinador procederán a definir el reglamento del equipo donde constará su alcance, la periodicidad de las reuniones, los mecanismos de selección y conducto regular para atender a las situaciones propias de esta modalidad y los demás temas que se consideren pertinentes para ser dirimidos por tal órgano de control.

### **CONTRATO O VINCULACIÓN DE TELETRABAJO**

**ARTÍCULO 77.** Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa **TALENTUM S.A.S.** Como teletrabajador deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social; para los trabajadores particulares aplican las condiciones establecidas en el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y el Decreto 884 de 2012. El acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo deberá indicar de manera especial:

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

**PARÁGRAFO:** En caso de contratar por primera vez a un Teletrabajador, éste no podrá exigir posteriormente realizar sus actividades en las instalaciones del empleador, a no ser



que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso, dejaría de ser Teletrabajador. Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

### **IGUALDAD DE TRATO**

**ARTÍCULO 78.** Los trabajadores y TELETRABAJADORES de la Empresa **TALENTUM S.A.S.** Tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El Teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca:

- El derecho de los TELETRABAJADORES a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
- La protección de la discriminación en el empleo.
- La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen, o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
- La remuneración.
- La protección por regímenes legales de seguridad social.
- El acceso a la formación.
- La protección de la maternidad. Las Teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad. Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del Teletrabajador.

### **EQUIPOS Y PROGRAMAS INFORMÁTICOS**

**ARTÍCULO 79.** Las necesidades técnicas del Teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

- Un computador personal con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas, que puede o no ser suministrado por la empresa, dependiendo si el

Teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin.

- Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo.
- Una cuenta de correo electrónico.
- El resto de condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

**ARTÍCULO 80.** A continuación se listan los compromisos de las partes referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por la empresa:

- La empresa brindará las herramientas específicas (hardware /software) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. De igual forma, el Teletrabajador deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas así como las instrucciones por escrito que reciban de sus supervisores o jefes inmediatos.
- El Teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador, o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

### **APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL**

**ARTÍCULO 81.** Los TELETRABAJADORES deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA-. Los TELETRABAJADORES en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, serán afiliados por parte la empresa al sistema de seguridad social, salud, pensiones y riesgos laborales, de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

## **OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN SEGURIDAD Y PREVISIÓN DE RIESGOS LABORALES**

**ARTÍCULO 82.** Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo: Del empleador:

- El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- Incorporar en el Reglamento Interno de Trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada.
- Para el sector público, las entidades deberán adaptar los manuales de funciones y competencias laborales, dándole alcance a dichos centros de trabajo.
- Realizar y firmar acuerdo de teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, incorporando las condiciones establecidas en el artículo 3° del Decreto 884 de 2012.

Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del Teletrabajador cuando esté trabajando.

- Establecer las horas del día y los días de la semana en que el Teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la Jornada Laboral.
- Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del Teletrabajador.
- Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST-, definidas en la normatividad vigente, de conformidad con el Parágrafo 2°, artículo 26, Ley 1562 de 2012.
- Suministrar a los TELETRABAJADORES equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- Informar y dar una copia al Teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el teletrabajo.
- Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley.

Del Teletrabajador:

- Diligenciar el formato de Autorreporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales.
- Referente al teletrabajo, las obligaciones del Teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), son las definidas por la normatividad vigente de conformidad con el artículo 27 de la Ley 1562 de 2012.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores.
- Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales.
- Reportar los accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente.
- Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
- En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

## **OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES ESPECIALES DE LA EMPRESA**

**ARTÍCULO 83.** Son responsabilidades de **TALENTUM S.A.S.**

- La seguridad del TELETRABAJADOR conforme a la legislación vigente.
- El suministro a los TELETRABAJADORES de equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los TELETRABAJADORES reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- Informar y dar una copia al Teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y

- Incluir al Teletrabajador dentro del Sistema Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo y permitirle la participación en las actividades del comité paritario.

## **CAPÍTULO XX TRABAJO EN CASA**

**La implementación de este capítulo se da bajo la necesidad de la emergencia dada por el Covid-19. Donde se estipula como modalidad de trabajo, según lo estipula la ley 2088 del 2021.**

### **Objeto y campo de aplicación**

**ARTÍCULO 84.** El presente tiene como objeto la habilitación de trabajo en casa por parte de **TALENTUM TEMPORAL S.A.S** como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

### **Definición**

**Artículo 85.** Según la ley 2088 del 2021 se tiene como definición de trabajo en casa lo siguiente:

- Se entiende como **TRABAJO EN CASA** la habilitación al trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
- Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino

que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

### **Criterios de aplicación**

**Artículo 86.** Sera aplicable esta modalidad de trabajo en casa por parte de **TALENTUM TEMPORAL S.A.S** bajo los siguientes criterios:

1. **Coordinación.** Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre **TALENTUM TEMPORAL S.A.S** y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados. La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se deberán fijar los medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.
2. **Desconexión laboral.** Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte **TALENTUM TEMPORAL S.A.S** se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

### **Elementos de la relación laboral en el Trabajo en Casa**

**Artículo 87.** La habilitación del trabajo en casa por parte de **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.** Implica que se mantenga la facultad subordinante de Talentum, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador. Permanecerán todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio.

**TALENTUM TEMPORAL S.A.S** determinará los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas, por el tiempo que dure el trabajo en casa.

El seguimiento de los objetivos y actividades de los trabajadores se obedecerá a criterios concertados y establecidos con anterioridad.

## **Término del trabajo en casa**

**Artículo 87.** La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

En todo caso, **TALENTUM TEMPORAL S.A.S** conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

## **Elementos de Trabajo**

**Artículo 88.** Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el trabajador podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que se medie un acuerdo con **TALENTUM TEMPORAL S.A.S**.

Si no se llega al mencionado acuerdo, **TALENTUM TEMPORAL S.A.S** suministrará los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto.

**TALENTUM TEMPORAL S.A.S** definirá los criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, así como respecto a la custodia y reserva de la información de conformidad con la normativa vigente sobre la materia.

En todo caso **TALENTUM TEMPORAL S.A.S** es el primer responsable de suministrar los equipos necesarios para el desarrollo de las actividades, cumplimiento de funciones y prestación del servicio bajo la habilitación de trabajo en casa.

## **Procedimientos necesarios para la implementación del Trabajo en Casa**

**Artículo 89.** Para dar inicio a esta habilitación, **TALENTUM TEMPORAL S.A.S** notificara por escrito a sus trabajadores acerca de la habilitación de trabajo en casa, y en dicha

comunicación, se indicará el periodo de tiempo que el trabajador estará laborando bajo esta habilitación.

### **Sobre los derechos salariales y prestacionales**

**Artículo 90.** Durante el tiempo que el trabajador preste sus servicios o desarrolle sus actividades bajo la habilitación de trabajo en casa, percibirá los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral.

A los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se les reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

### **Implementación del trabajo en casa**

**Artículo 91.** El trabajo en casa como habilitación excepcional, no modificara el Reglamento Interno de Trabajo ni al Manual de Funciones, salvo que fuera necesario para el desarrollo de las labores.

Parágrafo. En los eventos en que sea necesario modificar el reglamento interno no se variara las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

## **CAPÍTULO XXI** **SARLAFT / SAGRILAFT**

**ARTÍCULO 92.** Todos los trabajadores de **TALENTUM S.A.S.** tienen que velar por la prevención del riesgo del lavado de activos y la financiación del terrorismo.

### **ARTÍCULO 93. Objetivo:**

Prevenir que se introduzcan al sistema financiero recursos provenientes de actividades relacionadas con el lavado de activos y/o de la financiación del terrorismo. La segunda corresponde al control y cuyo propósito consiste en detectar y reportar las operaciones que se pretendan realizar o se haya realizado, para intentar dar apariencia de legalidad a



operaciones vinculadas al LA/FT.

#### **ARTÍCULO 94. Definiciones:**

- **SARLAFT:** Es el sistema adoptado para promover la cultura de administración del Riesgo y prevenir delitos asociados al Lavado de Activos (LA) y Financiación del Terrorismo (FT).
- **LAVADO DE ACTIVOS:** También se conoce como lavado de dinero, blanqueo de capitales, legitimación decapitales, y son todas las acciones para dar apariencia de legalidad a recursos de origen ilícito.

Se incurre en lavado de activos cuando cualquier persona o empresa adquiera, resguarde, invierta, transporte, transforme, custodie o administre bienes que tengan origen ilícito.

Las organizaciones criminales han desarrollado diferentes maneras de utilizar las actividades lícitas para ocultar el origen ilícito de sus recursos y tratar de darles apariencia de legalidad, estos procesos se pueden agrupar en tres formas básicas de lavar activos:

1. Movimiento de dinero a través del sistema financiero.
2. Movimiento físico de dinero.
3. Movimiento de bienes y servicio a través de los sistemas de comercio.

- **FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO**

Es un delito tipificado en el Código Penal Mediante la Ley 1121 del 29 de diciembre de 2006, el cual busca destinar bienes o dinero de Origen ilícito o lícito para financiar actividades terroristas y pueden ser trasladados por nuestro canal.

- **Casos más frecuentes en nuestro negocio:**

**a. Caso Clientes:** Personas naturales o jurídicas que compran toda la

producción de una empresa o varios bienes que se pagan de contado con recursos ilícitos.

**b. Caso proveedores:** Personas naturales o jurídicas que venden informalmente productos, materiales o insumos por debajo de los precios del mercado, sin margen de ganancia aparente.

**c. Caso Inversionistas:** Personas naturales o jurídicas que seleccionan empresas con dificultades económicas y se ofrecen como inversionistas (nuevo socio que capitaliza la empresa) o como prestamista (que se encarga de pagar las deudas de la empresa) con recursos de origen ilícito.

- **RIESGO**

Es la posibilidad de que ocurra cualquier evento, impedimento, obstáculo, problema u oportunidad, cuya posible ocurrencia o materialización podría incidir en el logro de los objetivos y metas de la Compañía, con características negativas que afecten un ente económico, una comunidad o una persona.

**a. Tipos de riesgo asociados**

**Riesgo legal:** Posibilidad de pérdida en que incurre una empresa al ser sancionada, multada u obligada a indemnizar daños como resultado del incumplimiento de normas o regulaciones y obligaciones contractuales.

**Riesgo Reputacional:** Posibilidad de pérdida en que incurre una empresa por desprestigio, mal imagen, publicidad negativa, cierta o no, respecto de la institución y sus prácticas de negocios, que cause pérdida de clientes, disminución de ingresos o procesos judiciales.

**Riesgo Operativo:** Posibilidad de incurrir en pérdidas por deficiencias, fallas o inadecuaciones, en el recurso humano, los procesos, la tecnología, la infraestructura o por la ocurrencia de acontecimientos externos.

**Riesgo de Contagio:** Posibilidad de pérdida que una empresa puede sufrir, directa o indirectamente, por una acción o experiencia de un relacionado o asociado. El relacionado o

asociado incluye personas naturales o jurídicas que tienen posibilidad de ejercer influencia sobre la empresa.

**Riesgo Lavado de activos y financiación del terrorismo LA/FT:** Posibilidad de pérdida o daño que puede sufrir la compañía por su propensión a ser utilizada para el desarrollo de actividades relacionadas con LA/FT.

- **FRAUDE**

Es la materialización del riesgo y consiste en todos los actos engañosos que posibilitan la ocurrencia del siniestro y sus consecuencias, que generalmente se reflejan en pérdidas económicas.

- **Factores facilitadores del fraude:**

- a. Falta de conciencia
- b. Imprevisión (descuido)
- c. Negligencia

- a. **Puntos de partida para el fraude:**

Información privilegiada o restringida de orden operativo Información específica o documental.

- b. **Responsabilidad en el fraude**

Obtención de información:

Infidelidad institucional

- i. Infiltración
- ii. Penetración
- c. Ejecución: Funcionarios internos y/o terceros
- d. • Autoría y coautoría
  - i. Cómplice
  - ii. Encubridor

- **MECANISMOS DE PROTECCIÓN**

- i. Desarrollo de la cultura de seguridad de la información
- ii. Fortalecer valores éticos y sentido de pertenencia
- iii. Mecanismos de control de acceso físico
- iv. Manejo de información electrónica
- v. Mecanismos de control de acceso direccional
- vi. La encriptación de la información
- vii. Control del borrado de la información

## **CAPÍTULO XXII** **PUBLICACIONES**

**ARTICULO 95°.-** Superado el trámite del **ARTÍCULO 17 DE LA LEY 1429 DE 2010** el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

## **CAPÍTULO XXIII** **VIGENCIA**

**ARTICULO 96°.-** El presente Reglamento entrará a regir de inmediato, acatando las disposiciones legales y en especial las contempladas en el **ARTÍCULO 17 DE LA LEY 1429 DE 2010** Estará publicado por el término de (15) días hábiles, en los cuales los trabajadores podrán solicitar al empleador los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo. Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo

legal mensual vigente. Al no haberse presentarse ninguna objeción en los 15 días en los cuales fue publicado, el reglamento queda aprobado y tendrá una vigencia a partir del día 01 de octubre de 2021.

**Bogotá D.C. 01 de octubre de 2021**

En cumplimiento de la obligación prevista en el artículo 9° de la ley 1010 de 2006 y atendiendo el trámite a que se refiere la Resolución 734 del 15 de marzo de 2006, expedida por ese Ministerio, presentamos a Ustedes la adaptación del Reglamento de Trabajo de la Empresa **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.** Con NIT 900010068-8, para lo cual acompañamos los siguientes documentos: Tres ejemplares del texto que contiene la adaptación al Reglamento de Trabajo. Certificado de Existencia y Representación Legal.

Documento con el cual se acredita el cumplimiento del previo procedimiento de participación previsto en el parágrafo primero del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006.

NOTIFICACIONES

Carrera 31 A Bis N° 4-16

TEL. 2010795-2010776

Bogotá Atentamente,

***FERNANDO ROA FIGUEROA***

***Representante Legal***

**ACTA DEL CUMPLIMIENTO DEL DECRETO 231 DEL 26 DE DICIEMBRE DE 2009 QUE ACLARA EL PARÁGRAFO PRIMERO DEL ARTICULO NOVENO DE LA LEY 1010 DEL 23 DE ENERO DE 2006** En la ciudad de Bogotá, a los 15 días del mes de Enero de 2017 y con el fin de darle cumplimiento al decreto 231 del 26 de enero de 2006, y con el ánimo de contribuir con la reforma del reglamento interno de trabajo y vincular en él los preceptos de la ley 1010 del 26 de enero en presencia del asesor laboral nos reunimos los trabajadores de planta y misión de la empresa **TALENTUM TEMPORAL S.A.S. Con Nit No. 900010068-8 representada por el Doctor FERNANDO ROA FIGUEROA con el fin de desarrollar el siguiente orden del día:**

1º Lectura, explicación y análisis de la ley.

2º Aprobación conjunta de incorporar tanto los aspectos de prevención, corrección y sanciones los preceptos de la ley 1010 del 2006 en el reglamento Interno de trabajo.

3º Recomendaciones y varios.

Una vez agotado el orden del día se firma por quienes en ella intervinieron. Certifico que recibí de **TALENTUM TEMPORAL S.A.S.**, el reglamento interno de trabajo el cual me comprometo acatar, respetar y cumplir de la misma forma que lo haré con el reglamento interno de la empresa usuaria en caso de ser enviado como trabajador en misión.

Atentamente,

**FERNANDO ROA FIGUEROA**

***Representante Legal***