REGLAMENTO DE TRABAJO Y MANTENIMIENTO DEL ORDEN EN EL ESTABLECIMIENTO. MODIFICADO Y ACTUALIZADO SEGÚN PARÁGRAFO 4, ARTÍCULO 115, LEY 2466 DEL AÑO 2025.

ACTUALIZADO ARTICULO 161 LEY 2021 DE 2021

PROLOGO

El artículo 107 del CST; establece el efecto jurídico. El reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrario, que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador.

Al mismo tiempo el artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo; define el **REGLAMENTO DE TRABAJO Y MANTENIMIENTO DEL ORDEN EN EL ESTABLECIMIENTO** como: *"el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio".* Con base en lo anterior, la unidad d explotación económica **MADERERA DEL PACIFICO SAS** NIT 900.038.682-2, sociedad debidamente constituida mediante Escritura Pública No. 3506 del 04 de agosto de 2005, otorgada por la Notaria Tercera de Cali, inscrita en la Cámara de Comercio de Palmira el día 15 de diciembre de 2005, bajo el número 4541 del libro IX respectivo, con Matrícula Mercantil número 73683, con domicilio principal en el municipio de Candelaria; junto con los trabajadores aceptan y como norma interna el presente **REGLAMENTO DE TRABAJO Y MANTENIMIENTO DEL ORDEN EN EL ESTABLECIMIENTO** el cual es de estricto cumplimiento; motivo por el cual, se sirve presentar las siguientes disposiciones:

El artículo 105 CST; establece la **OBLIGACIÓN DE ADOPTARLO.**

1. Está obligado a tener un reglamento de trabajo todo empleador que ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte (20) en empresas agrícolas, ganaderas o forestales.

2. En empresas mixtas, la obligación de tener un reglamento de trabajo existe cuando el empleador ocupe más de diez (10) trabajadores

El empleador puede elaborar el reglamento sin intervención ajena, salvo lo dispuesto en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores. (Artículo 107 CST)

Igualmente, el artículo 108 del CST; establece el contenido del **REGLAMENTO DE TRABAJO Y MANTENIMIENTO DEL ORDEN EN EL ESTABLECIMIENTO**. El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:

1. Indicación del empleador y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.
2. Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba.
3. Trabajadores accidentales o transitorios.
4. Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada.
5. Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago.
6. Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica.
7. Salario mínimo legal o convencional.
8. Lugar, día, hora de pagos y período que los regula.
9. Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el empleador suministre.
10. Prescripciones de orden y seguridad.
11. Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones, para prestar los primeros auxilios en caso de accidente.
12. Orden jerárquico de los representantes del empleador, jefes de sección, capataces y vigilantes.
13. <Aparte tachado INEXEQUIBLE> <Ver Notas del Editor> Especificaciones de las labores que no deben ejecutar ~~**las mujeres y**~~ los menores de dieciséis (16) años.
14. Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.
15. Obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores.
16. Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de

sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.

17. La persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de éstos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

18. Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existieren.

19. Publicación y vigencia del reglamento.

TÍTULO PRELIMINAR
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- Este **REGLAMENTO DE TRABAJO Y MANTENIMIENTO DEL ORDEN EN EL ESTABLECIMIENTO** hace parte de los contratos de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, sólo pueden ser favorables al trabajador.

ARTÍCULO 107. EFECTO JURIDICO. El reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrario, que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador.

CAPÍTULO I
CONDICIONES DE ADMISIÓN Y CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la unidad de explotación económica **LA MADERERA DEL PACIFICO S.A.S.**, debe presentar la solicitud por escrito (hoja de vida) para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

1. Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
2. Autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
3. Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.

4. Certificado de personas honorables, sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
5. Documentos que acrediten los estudios realizados en los diferentes niveles de educación, esto es, actas de grado y/o copia del y/o los diplomas
6. Dirección física, correo electrónico actualizado, número telefónico actualizado
7. Estado civil. Si la persona es casada; debe contener toda la información de su esposa, hijos e hojas si es el caso.
8. Además deberá aceptar los estudios disciplinarios o de antecedes y demás que exija la **MADERERA DEL PACIFICO SAS.**
9. Las demás que la **MADERERA DEL PACIFICO SAS** exija en su momento.
10. La hoja de vida podrá presentar se formato minerva, work u otra forma que cumpla con los requisitos con su debida fotografía actualizada.

Los correos electrónicos, el número de teléfono y el cambio de dirección física; deberá informarse a la **MADERERA DEL PACIFICO SAS**. De lo contario, se tendrá en cuenta bajo responsabilidad del empleado las notificaciones a la base de datos aportadas en su momento por el empleado.

PARÁGRAFO PRIMERO. El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, aquellos que los acrediten de acuerdo con el cargo o con la naturaleza de la labor a desempeñar. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto; en todo caso, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio Nº 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo), el examen de VIH (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

PARÁGRAFO SEGUNDO. Todo aspirante a trabajar en **MADERERA DEL PACIFICO S.A.S.**, deberá practicarse los exámenes médicos de ingreso y las ayudas diagnósticas que el médico recomiende para efectos de determinar las condiciones de salud física y mental del empleado antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo

para el cual se le pretende contratar, así como practicarse exámenes que determinen el consumo de alcohol o sustancias psicoactivas. La realización de estos exámenes se ajustará a los dispuesto en la Resolución 2346 de 2007 del Ministerio del Trabajo y demás normas que correspondan, que las complementen, modifiquen o sustituyan. La no asistencia a la cita para los exámenes médicos o el no permitir su realización, será motivo para no celebrar el contrato.

PARÁGRAFO TERCERO. La presentación de los documentos a que hace referencia el presente artículo y sus parágrafos; no implica compromiso alguno por parte de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**., de contratar al aspirante. En caso de que el aspirante no sea admitido, no habrá lugar para que éste exija explicaciones sobre su determinación.

CAPÍTULO II PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3.- El Empleador una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de La Empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T).

ARTÍCULO 4.- El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, CST).

ARTÍCULO 5.- El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo 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 séptimo Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 6.- Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado

unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T), conforme sentencia t 978 del 8 de octubre de 2004.

CAPÍTULO III
GENERALIDADES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 7.- El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórico práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de **MADERERA DEL PACIFICO S.A.S.,** por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

ARTÍCULO 8.- La Empresa queda sometida a todas las disposiciones vigentes que regulan la figura del contrato de aprendizaje, tal como se encuentra previsto en el código sustantivo de trabajo acerca del Servicio Nacional de Aprendizaje y demás normas concordantes, complementarias, y/o por aquellas disposiciones que en el futuro las reformen, modifiquen, aclaren o sustituyan.

ARTÍCULO 9.- MADERERA DEL PACIFICO S.A.S., podrá seleccionar los oficios u ocupaciones objeto de este contrato de aprendizaje, así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semicualificada, así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. Sin perjuicio de lo anterior, **MADERERA DEL PACIFICO S.A.S.**, podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semicualificada, técnica o tecnológica.

CAPÍTULO IV
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 10.- Son 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 **MADERERA DEL PACIFICO S.A.S.**, estos trabajadores tienen derecho, además, del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, Artículo 6°).

CAPITULO V
JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 11.- JORNADA DE TRABAJO. La jornada de trabajo será de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana o aquella que determine la normatividad legal vigente, comprenderá de lunes a sábado y se cumplirá de la siguiente manera:

1.- Horario de trabajo personal operativo. - Hora de ingreso 07:00 am, de 09:00 a 09:15 hora de desayuno hasta 12:05 medio día hora de almuerzo, y de 01:00 pm hasta las 04:00 pm fin de labores. Sábados de 07:00 am de 09:00 a 09:15 hora de desayuno hasta 12:00 fin de labores.

2.- Horario de trabajo personal administrativo. -

La **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, podrá modificar los turnos y horarios de trabajo según las necesidades de los servicios, respetando el límite máximo de trabajo de cuarenta y cuatro (42) horas a la semana o el máximo que con posterioridad disponga el ordenamiento colombiano y, en este caso dará el aviso previo al trabajador. El empleado debe estar en su puesto, listo para iniciar labores a la hora indicada en su horario de trabajo.

PARÁGRAFO UNO: de acuerdo al artículo 161 de la ley 2102 del año 2021 que a la letra dice: "Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso"

Los nuevos horarios de trabajo serán los siguientes:

Ingreso : 7:00 am a 9:00 am
Desayuno : 9:00 a 9:30 am
Continua jornada : 9:30 am a 12:00 pm
Almuerzo : 12:00 a 1:00 pm
Continua jornada : 1:00 pm a 4:00 pm

Sábado

Hora ingreso : 7:00 am a 9:00 am
Desayuno : 9:00 a 9:30 am
Continua jornada : 9:30 am a 12:00 pm

ARTÍCULO 12. DE LA JORNADA EXTRAORDINARIA O NO HABITUAL. Se entiende por jornada extraordinaria o no habitual aquella que excede la jornada ordinaria de trabajo definida en el artículo anterior. Se causa cuando por necesidades o razones especiales o extraordinarias del servicio se autoriza la realización de trabajos en horas distintas a las de la jornada ordinaria de labores. En estos casos, la gerencia o en quien éste delegue tal facultad, podrá autorizar bien sea el descanso compensatorio o pago de horas extras, por el máximo de horas establecido en la ley.

ARTÍCULO 13. - No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, ni para los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna. (CST. Art. 162). El límite máximo de horas de trabajo podrá ser elevado por orden de **MADERERA DEL PACIFICO SAS** y sin permiso del Ministerio del

Trabajo, por razón de tuerza mayor, caso fortuito, de amenazar, o de ocurrir algún accidente, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deben efectuarse en las máquinas o dotación de **MADERERA DEL PACIFICO SAS** pero solo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extra.

PARÁGRAFO UNO: CONTROL DE LOS HORARIOS: MADERERA DEL PACIFICO SAS ejercerá el control diario de horarios con el fin de poder establecer el cumplimiento de estos y aplicar las medidas correctivas en caso de ser necesario.

ARTÍCULO 14.- DÍA DESCANSO. Todo trabajador tendrá derecho a un día de descanso por cada semana de trabajo. Aun así, de común acuerdo, el día se podrá garantizar el día de trabajo ya sea un domingo, o cualquier día a la semana. La **MADERERA DEL PACIFICO SAS** podrá alargar, de común acuerdo con sus trabajadores, algunas jornadas hasta por dos (2) horas diarias, pero sin que el total de trabajo exceda de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana con el fin exclusivo de permitir a los empleados el descanso del sábado.

ARTÍCULO 15.- TRABAJO POR TURNOS. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas diarias o en más de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana.

ARTÍCULO 16.- TRABAJO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD. También se podrá ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de la misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero sin que en tales casos las horas de trabajo excedan de cincuenta y seis (56) por semana. La ampliación de tales casos constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 17.- DEDICACIÓN EXCLUSIVA EN DETERMINADAS ACTIVIDADES. Al contar con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha

jornada, por cuenta del **MADERERA DEL PACIFICO SAS** se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, las cuales serán organizadas por **MADERERA DEL PACIFICO SAS** en sus respectivos planes de bienestar.

CAPÍTULO VII
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 18.- El trabajo nocturno es el que se realiza entre las 07:00 p. m. y las 6:00 a.m.

ARTÍCULO 19.- Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST. Art. 159).

PARÁGRAFO PRIMERO. - El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias, doce (12) horas totales en la semana, con la autorización expresa del Ministerio del trabajo o quien hiciere sus veces. Las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas no podrán exceder los límites señalados.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - MADERERA DEL PACIFICO S.A.S., llevará registro del trabajo suplementario laborado por cada empleado en el que se mencione el nombre de éste, su edad, sexo, la actividad desarrollada, el número de horas laboradas con indicación de si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente.

PARÁGRAFO TERCERO. - Sólo se reconocerá el trabajo suplementario o de horas extras, cuando **MADERERA DEL PACIFICO S.A.S.,** expresamente las autorice a través del supervisor operativo quien además será quien coordine dichos horarios.

PARÁGRAFO CUARTO. - Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre las partes a diez (10) horas diarias, no podrá en el mismo día laborarse horas extras.

ARTÍCULO 20.- Las tasas y liquidación de recargos serán:

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

2, El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir sin acumularlo con algún otro (L. 50/90, Art. 24).

ARTÍCULO 21.- PERÍODO DE PAGO DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el salario ordinario o a más tardar, junto con el del salario del período siguiente.

CAPÍTULO VIII
TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 22.- TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO. MADERERA DEL PACIFICO SAS, podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965 adoptado como legislación permanente por la Ley 48 de 1968, mediante la contratación de nuevos contingentes de trabajadores con quienes podrá pactar remuneraciones sobre las cuales no opera el recargo del treinta y cinco por ciento (35%) que señala el numeral 1° del artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 23.- SALARIO. En ningún caso el salario para los turnos especiales de

trabajo nocturno podrá ser inferior al salario ordinario que se pague en la misma empresa por el trabajo diurno, a los trabajadores que ejecuten labores iguales o similares.

ARTÍCULO 24.- PROHIBICIÓN DE CONTRATAR. No se podrá contratar para los turnos especiales de trabajo nocturno a que se refiere el decreto 2352 de 1965, a los empleados que en la actualidad presten sus servicios a ella. Si lo hiciere, deberán pagarles el recargo establecido en el numeral 1°artículo 168 del Código sustantivo del trabajo.

ARTÍCULO 25.- Los contratos que **MADERERA DEL PACIFICO SAS** suscriba en desarrollo del decreto 2352 de 1965, no podrán exceder de seis (6) meses, prorrogables por seis (6) meses, a juicio del Ministerio de trabajo.

ARTÍCULO 26.- PÉRDIDA DE EFECTOS. Sí en cualquier momento se comprobare que el trabajador contratado para un turno nocturno especial se encuentra trabajando en otra jornada diurna, el contrato de trabajo nocturno no surtirá efecto alguno.

ARTÍCULO 27.- COMPROBACIÓN ANTE EL MINISTERIO DEL TRABAJO. Si la **MADERERA DEL PACIFICO SAS,** desea hacer uso de la autorización de la que trata el presente capítulo, deberá comprobar ante el Ministerio de trabajo, que los trabajadores contratados para los turnos adicionales no están en la actualidad prestando servicios a **MADERERA DEL PACIFICO SAS**

CAPÍTULO IX
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 28.- Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y los días que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. El descanso en los domingos y demás días expresados en este artículo tienen una duración de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: primero (1) de enero, seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, primero (1) de mayo, veintinueve (29) de junio, veinte (20) de julio, siete (7) de agosto, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1) de noviembre, dos (2) de noviembre, ocho (8) y veinticinco (25) de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, ascensión del señor, corpus christi y sagrado Corazón de Jesús.

Pero el descanso remunerado del seis (6) de enero, diecinueve (19) de Marzo, veintinueve (29) de Junio, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1) de noviembre, once (11) de noviembre, ascensión del señor, corpus christi y sagrado corazón de Jesús, cuando no caigan 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. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51 de dic.22/83).

ARTÍCULO 29.- REMUNERACIÓN DEL TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Cuando el trabajador en cumplimiento de sus funciones labore un dominical o día festivo, la liquidación de su remuneración cumplirá con lo siguiente: Trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del ochenta por ciento (80%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el Artículo 20 literato) de la Ley 50 de 1990 (Art. 26 Ley 789 /02).

PARÁGRAFO PRIMERO: Las personas que, por sus conocimientos técnicos, o por razón del trabajo que ejecutan no puedan reemplazarse sin grave perjuicio para **MADERERA DEL PACIFICO S.A.S.**, deben trabajar el día de descanso semanal obligatorio y días de fiesta, pero su trabajo se remunerará conforme lo previsto para el trabajo en días de descanso, salvo estipulación de una jornada especial que exceptúe dicho pago. Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

ARTÍCULO 30.- El trabajador podrá convenir con **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, su día de descanso obligatorio, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

ARTÍCULO 31.- AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. - Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos o a través de cualquier persona, la relación de 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 (Art. 185 C, S.T.).

ARTÍCULO 32.- CONDICIONES PARA LA REMUNERACIÓN. MADERERA DEL PACIFICO S.A.S., sólo estará obligada a remunerar el descanso semanal obligatorio con el salario ordinario de un día, a los empleados que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**

PARÁGRAFO PRIMERO: Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica debidamente comprobada, la fuerza mayor y el caso fortuito.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No tiene derecho a la remuneración de descanso semanal obligatorio, el trabajador que debe recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo o que no haya trabajado algún día de la semana por haber sido sancionado legalmente, encontrarse en licencia no remunerada o por cualquier otra circunstancia que a juicio de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, no se considere como justa causa para la no asistencia al trabajo.

PARÁGRAFO TERCERO: Para los efectos de la remuneración del descanso semanal obligatorio, los días festivos no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el empleado.

PARÁGRAFO CUARTO: 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 empleado tendrá derecho a la remuneración del descanso semanal obligatorio en proporción al tiempo laborado.

PARÁGRAFO QUINTO: La remuneración correspondiente al descanso remunerado obligatorio en los días de fiesta se liquidará como para el descanso semanal obligatorio, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

PARÁGRAFO SEXTO: Cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tarea o destajo o por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración y el descanso dominical es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados, salvo lo que sobre salarios básicos fijos para estos mismos efectos se establezca más favorablemente para el trabajador.

ARTÍCULO 33.- DESCANSO ADICIONAL. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983 o la ley que la reemplace o modifique, **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere previsto en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se extienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST. Art. 178).

ARTÍCULO 34.- ACUMULACIÓN DE DÍAS DE DESCANSO: En los casos de labores que no puedan ser suspendidas cuando el trabajador puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero, a opción del empleado.

CAPÍTULO X VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 35.- Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1)

año ininterrumpido, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, núm. 1, C.S.T.).

PARÁGRAFO. - Para los trabajadores que están expuestos a radiaciones y que hubieren prestado sus servicios por seis (6) meses tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTÍCULO 36.- La época de vacaciones la señalará **MADERERA DEL PACIFICO SAS** a más tardar dentro del año siguiente de su causación y se concederán oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones (CST, Art. 187).

ARTÍCULO 37.- Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, Art. 188).

ARTÍCULO 38.- MADERERA DEL PACIFICO S.A.S., puede compensar las vacaciones en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales aprobados por la Gerencia o al área de Recursos Humanos, previo visto bueno de la Dirección que corresponda, sin perjuicio para **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, Art. 189).

ARTÍCULO 39.- El trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. (CST, Art. 190).

Si el empleado goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume

que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores, de acuerdo con lo prescrito en este artículo.

ARTÍCULO 40.- Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario ó de horas extras.

PARÁGRAFO: Cuando el salario no ha sufrido variaciones durante los tres meses anteriores al disfrute de las vacaciones, se tiene en cuenta el salario ordinario del momento en que principien. Cuando el salario haya fluctuado en los tres (3) meses anteriores al disfrute de las vacaciones, se toma en cuenta el promedio del salario ordinario devengado en él año inmediatamente anterior. (CST, Art.189)

ARTÍCULO 41.- MADERERA DEL PACIFICO S.A.S., llevará un registro de vacaciones que incluirá: fecha de ingreso de cada trabajador, fecha inicio en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas. (Artículo 5, Decreto 13 de 1967)

PARÁGRAFO PRIMERO. - En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción sin importar el tiempo que lleve.

ARTÍCULO 42.- COMPENSACIÓN EN DINERO DE LAS VACACIONES. MADERERA DEL PACIFICO S.A.S., y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, es decir, hasta siete (7) días por cada período causado. Los ocho (8) días restantes deberán disfrutarse en tiempo. En todo caso para la compensación en dinero de las

vacaciones se tendrá como base el último salario devengado por el empleado. (CST, Art 189)

ARTÍCULO 43.- EMPLEADOS DE MANEJO. El empleado de manejo que hiciere uso de vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria, y previa aquiescencia de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, si este último no aceptare al candidato indicado por el trabajador y llamare otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en vacaciones. (CST, Art.191).

CAPITULO XI PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 44.- MADERERA DEL PACIFICO 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 **MADERERA DEL PACIFICO S.A.S.,** En los dos últimos casos, el número de días que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento, la concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:
EN LOS CASOS DE SUFRAGIO Y PARA EL DESEMPEÑO DE CARGOS OFICIALES TRANSITORIOS DE FORZOSA ACEPTACIÓN el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. **GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA:** la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que la constituye o al tiempo de ocurrir ésta, según lo permitan las circunstancias. Cuando el trabajador tenga conocimiento del hecho, durante el desarrollo de la jornada, deberá solicitar el permiso correspondiente y no podrá ausentarse hasta tanto este no le sea concedido. Si el hecho sucediere fuera de la jornada de trabajo deberá Informarlo a más tardar en la primera hora hábil laboral siguiente. Si el hecho ocurriese en el descanso del medio día el término para informar no podrá pasar más allá del término de la jornada de la tarde.

Se entenderá como grave calamidad doméstica: Todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en el cual puede verse

amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo , teniendo en cuenta su grado de consanguinidad o afinidad; es decir, debe ser su cónyuge, compañero o compañera permanente, un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o primero civil, en la que sea necesaria la participación del trabajador. En todo caso, **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, deberá evaluar la gravedad de la calamidad para determinar razonablemente el tiempo otorgado por grave calamidad doméstica y revisar los documentos que la sustenten.

La grave calamidad doméstica deberá ser informada de manera inmediata a su jefe, además demostrarse mediante certificación y/o constancia, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes contados a partir del momento en que venza el permiso correspondiente. En caso de no hacerse o de no cumplir con los requisitos del aviso se entenderá como ausencia del trabajo y será calificada como falta grave para todos los efectos legales.

La ausencia al trabajo producida por grave calamidad doméstica no podrá ser superior a una jornada diaria y en casos excepcionales **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, podrá conceder permisos hasta por tres (3) días previa solicitud por escrito aportando los documentos que demuestre la ocurrencia de la calamidad manifestada.

En caso de no cumplir con los requisitos exigidos, o no obtener el permiso correspondiente, la ausencia del trabajo se entenderá como falta grave para todos los efectos legales. El permiso por grave calamidad doméstica será remunerado.

PERMISO PARA CITAS MÉDICAS: En los permisos para asistir a citas médicas el trabajador deberá dar aviso con mínimo tres (3) días de anticipación a la cita programada por la EPS a la cual se encuentre afiliado, a excepción de los casos de urgencia o cita prioritaria, con la salvedad de que el uso de las citas médicas debe ser racional y este tiempo no puede ser utilizado como una manera del colaborador evadir sus responsabilidades laborales. Efectuada la cita médica se deberá presentar nuevamente a **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, si las circunstancias lo permiten y así mismo deberá reportar el certificado médico correspondiente. Al arbitrio de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, atendiendo la racionalidad del uso de las citas médicas y de acuerdo con la necesidad del servicio, estos permisos podrán ser compensados en tiempo por el colaborador en horarios diferentes a su horario laboral.

Esta solicitud deberá ser presentada por el trabajador anotando en ella la hora de salida y de regreso al trabajo previo visto bueno del jefe inmediato y las Recursos Humanos. En caso de no ser posible dar tal aviso, por ataque súbito o por encontrarse fuera del servicio, deberá comprobar el tiempo empleado en la cita por medio de la constancia que entregue la institución prestadora de los servicios de salud. En todo caso, cualquier ausencia motivada por asuntos relacionados con salud deberá ser comprobada y en caso contrario se tendrá como inasistencia o retardo al trabajo y se aplicarán las sanciones previstas en el presente reglamento para tales eventualidades.

Cualquier información inexacta, adulteración de tarjetas, registros de control médico, constancias de asistencia al servicio o cualquier asunto relacionado con las instituciones prestadoras de servicios de salud, se tendrá como falta grave para todos los efectos legales.

PERMISO PARA CITA MÉDICA DE HIJOS: Se concederá al trabajador permiso remunerado hasta por dos (2) horas para acompañar a sus hijos menores de edad a citas médicas.

LICENCIA DE LUTO: MADERERA DEL PACIFICO SAS, reconocerá la licencia por luto en los términos y condiciones establecidos por la ley 1280 de 2009 o aquella que la modifique o sustituya, así: La Empresa concederá a sus trabajadores 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. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a su ocurrencia. **HONRAS FÚNEBRES COMPAÑEROS DE TRABAJO**: el aviso puede ser hasta con un día de anticipación, **MADERERA DEL PACIFICO SAS** conformará una comisión de cinco (5) trabajadores para que acompañen las exequias del compañero de trabajo cuando estas se realizan dentro de la jornada laboral activa.

PARÁGRAFO PRIMERO: Cuando el permiso se solicite por situaciones diferentes a las

señaladas en el presente reglamento, **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, se reserva el derecho de concederlo, así como también de determinar si se da remunerado o no remunerado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La ausencia del trabajador requiere autorización expresa por parte del jefe inmediato y del área de Recursos Humanos.

PARÁGRAFO TERCERO: El trabajador deberá reintegrarse a sus labores habituales en el momento en que termina lo licencia o permiso. El retardo sin causa plenamente justificada constituye causal de mala conducta que podrá generar una sanción de acuerdo con lo dispuesto en este reglamento. No obstante, aun Cuando suceda por primera vez, atendiendo o las circunstancias, podrá ser considerado como justa causa para terminar el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 45.- Para los permisos otorgados por **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, diferentes a los ya enunciados, se tendrán como permisos solicitados por el trabajador, el cual debe diligenciar la autorización por escrito con el área de Recursos Humanos y el tiempo empleado en éstos, se descontará al trabajador o se compensará con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria.

Cuando se llegue al acuerdo de permiso compensado, la compensación se debe hacer en el mismo mes en el que se solicitó el permiso.

ARTÍCULO 46.- PERMISOS ESPECIALES: MADERERA DEL PACIFICO SAS, podrá conceder permisos especiales al colaborador sin que afecte su ingreso mensual por las siguientes causas y términos:

Para contraer matrimonio: Dos (2) días hábiles. Deberá comunicar la fecha de su Matrimonio al jefe inmediato y al área de Recursos Humanos de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, por escrito y con no menos de ocho (8) días de anticipación. Por grados: Un día (1) hábil. Podrá representar a **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, cuando haya sido objeto de designación para tal efecto, por el tiempo que dure lo representación.

ARTÍCULO 47.- PERMISOS POR SOLICITUD DEL TRABAJADOR. MADERERA DEL PACIFICO SAS, podrá otorgar permisos remunerados o permisos no remunerados a los trabajadores, por razones personales que interesen al colaborador y que sea de relativa importancia para este, siempre y cuando se pueda reemplazar al colaborador que se ausente y que no cause perjuicio en el desarrollo del servicio.

PARÁGRAFO PRIMERO. - Sí se solicita un permiso que exceda los tres (3) días, se examinara si el trabajador que lo solicita tiene periodos compensatorios pendientes o cuenta con el derecho de disfrutar de sus vacaciones, eventos estos en los cuales se procurara que hagan uso de dichos descansos en cambio de ser otorgado el permiso.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - Los permisos deben ser tramitados ante el jefe inmediato, con visto bueno de las direcciones, según el caso y validados por el área de Recursos Humanos; independientemente de que sea remunerado o no remunerado.

PARÁGRAFO TERCERO. - En caso de otorgarse el permiso el trabajador diligenciara la solicitud por escrito con el área de Recursos Humanos o en el sistema de información definido para tal fin.

PARÁGRAFO CUARTO. - El trabajador deberá presentar ante el área de Recursos Humanos, los comprobantes que sustenten el permiso otorgado.

ARTÍCULO 48.- Todos los permisos solicitados por los trabajadores tanto los permisos por horas o los permisos igual o superiores a un día sólo podrán ser solicitados y concedidos por Recursos Humanos previo visto bueno de las Direcciones o los jefes inmediatos. En todos los casos sin excepción deberán registrarse la novedad en el área de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 49.- LICENCIA POR MATERNIDAD: Las trabajadoras de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, deben estar afiliadas al sistema de Seguridad Social integral y tiene derecho a una licencia remunerada de Dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia;

igualmente deberá concederse a la madre adoptante del menor de dieciocho (18) años. Si se tratase de un salario que no sea fijo como el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomara en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.

PARÁGRAFO PRIMERO: Aviso de la trabajadora: Para efectos del control y coordinación del reemplazo de la trabajadora y de la licencia de que trata el artículo, la trabajadora debe presentar a **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, un certificado médico en el cual debe constar su estado de embarazo, la indicación del día probable de parto, y la indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Todas las provisiones y garantías establecidas por la madre biológica se hacen extensivas, en los términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante o el padre que quede a cargo del recién nacido, sin apoyo de la madre sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la entrega final del menor que se adopta o del que adquiere custodia justo después del nacimiento.

PARÁGRAFO TERCERO: La licencia de maternidad se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre. **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de licencia posterior al parto concedido a la madre. Lo anterior en concordancia con la Ley 1822 del 04 de enero del 2017.

PARÁGRAFO CUARTO: La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 18 semanas que establecen la ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más.

PARÁGRAFO QUINTO: La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 18 semanas de licencia a que tiene derecho de la siguiente manera:

Licencia de maternidad preparto. Esta será de según decisión de la madre, de una (1) semana o dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por esta semana previa, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato. Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración de dieciséis (16) semanas contadas desde la fecha del parto, o de diecisiete (17) semanas por decisión de la madre de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

PARÁGRAFO SEXTO: El único soporte válido para el otorgamiento de la 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.

PARÁGRAFO SÉPTIMO: Se deberá entregar a Recursos Humanos el certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad.

ARTÍCULO 50.- MADERERA DEL PACIFICO SAS, Reconoce a su personal masculino, licencia remunerada por nacimiento de hijos, concediendo dos semanas de licencia remunerada de paternidad, esto cumpliendo los requisitos establecidos por la ley. Para tramitarlo debe hacer la solicitud por escrito, anexando el registro de nacimiento del hijo ante el área de Recursos Humanos. El empleado deberá tramitar la liquidación de su licencia ante la EPS en la cual este afiliado y presentarla a la menor brevedad posible a La Dirección Administrativa.

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

ARTÍCULO 51.- FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN: MADERERA DEL PACIFICO SAS 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 minino legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

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

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía a su elección en el fondo que desee y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90. Art. 18). El salario mínimo, mensual, legal, vigente; será cancelado en la cuenta de ahorros que el empleado elija a su entera satisfacción.

ARTÍCULO 52.- Se denomina jornal, el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (CST, Art. 133).

ARTÍCULO 53.- Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después de que éste cese (CST, Art. 138, núm. 1). Lo anterior se realizará en periodos mensuales.

PARÁGRAFO PRIMERO. - Salvo convenio por escrito, el pago del salario devengado

por los trabajadores de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, y demás beneficios laborales se consignan directamente en la cuenta bancaria que como trabajador tenga asignada para tal efecto.

PARÁGRAFO SEGUNDO. MADERERA DEL PACIFICO SAS, reconocerá por mera liberalidad auxilios o bonificaciones a sus trabajadores los cuales no constituyen salario y/o factor prestacional, esto en observancia de lo establecido en los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1920 en concordancia con lo dispuesto por el artículo 128 del C.S.T., por lo tanto no se tendrán en cuenta como base para efectos de liquidación, indemnizaciones, prestaciones sociales, vacaciones o cualquier otra erogación laboral a cargo de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, salvo que expresamente se estipule lo contrario.

ARTÍCULO 54.- El salario se pagará al trabajador directamente o mediante consignación o transferencia bancaria o a la persona que él autorice por escrito así: El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.

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

ARTÍCULO 55.- A los trabajadores para quienes sea aplicable el salario mínimo, pero que por razón del servicio contratado, o por disposiciones legales sólo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajen, es decir, proporcionalmente al trabajo realizado. Siempre con la salvedad para los contratos de trabajo con menores de edad.

ARTÍCULO 56.- MADERERA DEL PACIFICO SAS realizará los descuentos y retenciones por concepto de órdenes de embargo judicial, cuotas sindicales y de cooperativas, fondos de empleados, créditos de libranza, cajas de ahorros, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado, y de la contribución solidaria a la educación superior para el servicio de

apoyo para el acceso y permanencia de beneficiarios activos en educación superior. En ningún caso la sumatoria de todos los descuentos, por cualquier concepto, podrán superar el 50% del salario mínimo vital, correspondiente al 50% del salario del trabajador.

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

ARTÍCULO 57.- PROTECCIÓN INTEGRAL DEL EMPLEADO: Es obligación de **MADERERA DEL PACIFICO SAS** velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos laborales y ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 58.- Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestaran por intermedio de la EPS a la cual se encuentre afiliado, o la institución que preste el plan complementario de salud, o a través de las IPS adscritas a la ARL en caso de tratarse de enfermedad de origen o accidente laborales.

ARTÍCULO 59.- Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a **MADERERA DEL PACIFICO SAS** a su jefe inmediato y al Coordinador de Recursos Humanos o a quien haga sus veces. El trabajador hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique sí puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

ARTÍCULO 60.- Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico adscrito a la EPS o ARL que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena **MADERERA DEL PACIFICO SAS** en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, suspenderá el derecho a las prestaciones económicas por las incapacidades que sobrevengan a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 61.- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene **MADERERA DEL PACIFICO SAS** para la prevención de las enfermedades y de los riesgos profesionales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 62.- 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 **MADERERA DEL PACIFICO SAS** que le hayan comunicado por escrito, facultan **MADERERA DEL PACIFICO SAS** para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio del trabajo de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Art. 91 literal b) del Decreto 1295 de 1.994).

ARTÍCULO 63.- 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 demás medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo, en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 y por aquellas normas que lo modifiquen, deroguen, sustituyan o aclaren, ente la EPS y la A.R.L.

ARTÍCULO 64.- COMUNICACIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO. En caso de accidente de trabajo no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el empleado lo comunicará inmediatamente, siempre que su condición de salud lo permita a su jefe inmediato y al área encargada de salud y seguridad en el trabajo o quien hiciere sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno (Artículo 220 CST). El empleado deberá informar acerca de la incapacidad que le

hubiere sido expedida como consecuencia del accidente en los términos dispuestos por las disposiciones legales vigentes.

PARÁGRAFO: El área encargada de salud y seguridad en el trabajo o quien hiciere sus veces, tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente y dará el aviso oportuno a la ARL o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente y a las demás entidades en los términos establecidos en el ordenamiento jurídico Colombiano.

ARTÍCULO 65.- MADERERA DEL PACIFICO SAS y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes laborales o de las enfermedades laborales con el objeto de establecer los planes de intervención a fin de mitigar los riesgos identificados. Todo accidente o enfermedad laboral que ocurra en **MADERERA DEL PACIFICO SAS** deberá ser informado por **MADERERA DEL PACIFICO SAS** a la entidad administradora de riesgos laborares y a lo entidad responsable de pago de servicios de salud, en forma simultánea, dentro de las 48 horas siguientes a la concurrencia del accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 66.- MADERERA DEL PACIFICO SAS no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima; solo estará obligada a brindar los primeros auxilios. Tampoco responderá por el agravamiento que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente debido a que el trabajador no dio el aviso oportuno correspondiente, o por haberlo demorado sin justa causa, o no haberse ceñido al tratamiento ordenado.

ARTÍCULO 67.- En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto **MADERERA DEL PACIFICO SAS** como los colaboradores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la ley 1562 del 2012 y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 y el Decreto 1072 del 2015, 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.

ARTÍCULO 68.- Para la debida reglamentación de las visitas a la correspondiente EPS y del manejo de las incapacidades, se establece: Como justificación para faltar al trabajo se acepta la constancia de incapacidad dada por la EPS o la Administradora de Riesgos laborales, según sea el caso. No se aceptará, por tanto, como excusa, la simple manifestación del trabajador de que su ausencia se debe al hecho de haber concurrido al servicio médico, como tampoco la certificación que al respecto expidan médicos particulares, salvo que esta se transcriba por la EPS a la que se encuentre afiliado el trabajador.

Cuando la Entidad Responsable de Pago de Servicios de Salud o la Administradora de Riesgos laborales expida al trabajador una incapacidad, éste debe avisar de manera inmediata a **MADERERA DEL PACIFICO SAS** los días de incapacidad; todo sin perjuicio de la presentación oportuna de la constancia de que trata el literal anterior. Cuando el trabajador esté en tratamiento, las fechas de las citas serán anotadas por la Entidad Responsable de Pago de Servicios de Salud, o por el médico correspondiente en la tarjeta respectiva o formula y ésta debe ser presentada, en cuanto las circunstancias lo permitan, con dos (2) días de anticipación al jefe respectivo y a Recursos Humanos, para que éste conceda el permiso a que haya lugar y, en caso necesario, proceda a reemplazar al trabajador. En todo caso y aún en el que no fuere incapacitado, el trabajador que concurra a la Institución Prestadora de Servicios de Salud está obligado, además, a comprobar el tiempo empleado en la consulta. En cuanto a reconocimiento del auxilio por incapacidad, sólo será tenida en cuenta la incapacidad otorgada válidamente por el Sistema General de Seguridad Social.

CAPITULO XIV
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 69.- Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en labores peligrosas, insalubres ó que requieran grandes esfuerzos.

ARTÍCULO 70.- Cuando se trate de mujeres embarazadas, su trabajo nocturno se

programará de acuerdo a las recomendaciones que prescriba el médico tratante.

ARTÍCULO 71.- Protección laboral de los adolescentes autorizados para trabajar. La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años requieren la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local y gozarán de las protecciones laborales consagrados en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en el código sustantivo del trabajo.

ARTÍCULO 72.- Los trabajadores menores de edad solo podrán trabajar si cuentan con la autorización del inspector de trabajo y tendrán una jornada laboral de trabajo especial no regulada en el código sustantivo del trabajo, sino en la ley 1098 de 2006 o código de la infancia.

La jornada laboral máxima que puede tener un menor de edad que ha recibido autorización para trabajar, será la siguiente: Los adolescentes mayores de quince (15) y menores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.
PARÁGRAFO. - Además de la jornada máxima establecida, no se pueda laborar en horas de la noche con aquellos menores de diecisiete (17) años, y quienes están entre los diecisiete (17) y dieciocho (18) años podrán laborar como máximo hasta las 8 de la noche.

ARTÍCULO 73- El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley concede a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años. El salario del menor trabajador será proporcional a las horas trabajadas.

ARTÍCULO 74.- El menor trabajador tendrá derecho a la capacitación y se le otorgará permiso no remunerado cuando una actividad escolar así lo requiera.

CAPÍTULO XV
SOBRE EL USO DE ALCOHOL Y DROGAS PSICOACTIVAS

ARTÍCULO 75.- MADERERA DEL PACIFICO SAS ha adoptado políticas sobre uso de alcohol y drogas al interior de las instalaciones de la empresa a fin de prevenir riesgos al interior de la misma tendientes a proteger la vida e integridad física de los trabajadores, del personal directivo y de los visitantes de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, por lo tanto se prohíbe el ingreso o el consumo de alcohol o sustancias psicoactivas dentro de las instalaciones de la empresa o el ingreso a las instalaciones de la empresa bajo el influjo evidente del alcohol o de sustancias psicoactivas que produzcan perturbación de la psique.

ARTÍCULO 76.- MADERERA DEL PACIFICO SAS podrá requerir a sus empleados para que se sometan a evaluaciones médicas o exámenes de Laboratorio periódicas o a discreción de la empresa, siendo obligatorio lo último para el personal que se encuentre dentro de las siguientes circunstancias:

Se tenga sospecha o haya sido encontrado por sus compañeros o superiores en evidente estado de embriaguez o bajo influencia de drogas, sustancias alucinógenas, enervantes o que creen dependencia.

Cuando conduzca vehículos, montacargas a servicios de la MADERERA DEL PACIFICO SAS o ejecutivos comerciales o personal que mantenga contacto permanente con los clientes de la empresa. Previa autorización de la **MADERERA DEL PACIFICO SAS.**

ARTÍCULO 77.- La negativa a realizarse las evaluaciones médicas o exámenes de Laboratorio del artículo anterior, tendrán como consecuencia las sanciones estipuladas dentro del presente reglamento.

CAPITULO XVI ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 78.- El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en **MADERERA DEL PACIFICO SAS** es el siguiente: gerente, direcciones, coordinaciones, supervisiones u operarios.

1. **GERENTE**:
2. **DIRECCIONES**:
3. **COORDINACIÓN**:
4. **SUPERVISORES**:
5. **OPERARIO**:

PARÁGRAFO: Sin perjuicio del anterior orden jerárquico, la facultad de imponer sanciones en **MADERERA DEL PACIFICO SAS** la tienen el Representante Legal, Recursos Humanos o las direcciones, facultad que podrán delegar en la persona que designen.

TITULO II PRESCRIPCIONES DE ORDEN
CAPITULO XVII
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA MADERERA DEL PACIFICO SAS Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 79.- Son obligaciones especiales de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**:

1. Poner a disposición de los trabajadores salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados, insumos y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales, en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes ó enfermedad. Para este efecto, **MADERERA DEL PACIFICO SAS** 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 este Reglamento.
7. Dar al trabajador que solicite a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente, hacerle practicar examen necesario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo, hubiere sido sometido a examen médico
8. Llevar al día los registros de horas extras de trabajadores menores que ordena la ley.
9. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
10. Conservar el puesto de trabajo a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno, el despido que **MADERERA DEL PACIFICO SAS** comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
11. Realizar visitas domiciliarias a los colaboradores durante el tiempo que se encuentren en incapacidad.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de lo futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.
15. Además de las obligaciones especiales a cargo de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, esta garantizara acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al sistema de seguridad social integral, lo mismo que suminístrales cada Cuatro (4) meses en formo gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en lo empresa (CST, Art. 57).

ARTÍCULO 80.- SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados en los procesos, procedimientos, manuales, instructivos, guías, protocolos, métodos, reglamentos, directrices, resoluciones, herramientas y sistemas definidos por **MADERERA DEL PACIFICO SAS** observando los preceptos de este reglamento, acatando y cumpliendo las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta **MADERERA DEL PACIFICO SAS** o sus representantes según el orden jerárquico establecido. Cumplir con el horario establecido por **MADERERA DEL PACIFICO SAS** debidamente dispuesto en su lugar de trabajo, y permanecer en él durante toda la jornada laboral, salvo que por necesidades del servicio se requiera su desplazamiento. Prestar sus servicios de manera eficiente, puntual, cuidadosa, amable y diligente. Cumplir con las funciones generales del cargo y las específicas que se le asignen de acuerdo con el área donde se desempeñe, así como los procedimientos e instrucciones establecidos por **MADERERA DEL PACIFICO SAS** para el desempeño de las mismas.
2. Reportar e informar a su jefe inmediato o a quien corresponda el cumplimiento de sus funciones, realizar la entrega de informes, entregables y/o demás tareas que le sean asignadas.
3. Reportar con un día de anticipación las novedades del personal a su cargo a Recursos Humanos o la Dirección Administrativa a excepción de los casos por calamidad. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a **MADERERA DEL PACIFICO SAS** lo que no obsta para denunciar delitos comunes ó violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
4. Conservar y restituir en buen estado, los instrumentos y útiles que le hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
5. Restituir al final del contrato en buen estado, salvo el deterioro natural, los objetos entregados para la ejecución del teletrabajo, los cuales además no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador durante la ejecución del contrato.
6. Comunicar oportunamente a **MADERERA DEL PACIFICO SAS** las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminente que afecten o amenacen las personas, las cosas o la propiedad de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de **MADERERA DEL PACIFICO SAS** o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
7. Atender las visitas que realice la institución para verificar su estado de salud, durante el periodo de incapacidad.
8. Registrar en las oficinas establecidas por **MADERERA DEL PACIFICO SAS** su

domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58 C.S.T.). En caso de envío de cualquier comunicación al trabajador se hará a la última dirección que tenga registrada, con lo cual se entenderá que queda válidamente notificado, certificar en las oficinas establecidas por **MADERERA DEL PACIFICO SAS** inmediatamente se produzcan cambios de estado civil, fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos, estudios realizados, títulos obtenidos, con el fin de que la institución pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan. No prestar directa o indirectamente servicios laborales a otros, ni trabajar por cuenta propia en el mismo oficio durante la vigencia del contrato, salvo autorización expresa de **MADERERA DEL PACIFICO SAS.** No atender durante las horas de trabajo ocupaciones distintas de las encomendadas.

9. Usar en forma adecuada el uniforme o vestido de labor y calzado proporcionado por **MADERERA DEL PACIFICO SAS** en los casos en que aplique de acuerdo con los manuales de la empresa y las normas de autoridad competente.

(Operarios: lunes y jueves camisa color azul – martes y viernes camisa color gris y miércoles y sábado camisa color naranja) así como también iniciar la jornada de trabajo con el uniforme limpio.

10. Guardar absoluto respeto ante sus superiores, compañeros de trabajo, usuarios, colaboradores a su cargo y cualquier otra persona que por cualquier circunstancia le corresponda dirigirse al trabajador.

11. No transportar en los vehículos de **MADERERA DEL PACIFICO SAS** personas extrañas u objetos ajenos sin previa autorización ni prestar dichos vehículos a personal no autorizado; debe parquearlos en los sitios y en las horas indicadas y cumplir con las normas de tránsito. Esto en los casos en que aplique.

12. Informar inmediatamente sobre cualquier accidente o daño que sufra el personal, ante el jefe inmediato, al área de seguridad y salud en el trabajo, recursos humanos y/o La Dirección Administrativa.

13. Denunciar ante las autoridades competentes y ante **MADERERA DEL PACIFICO SAS** la pérdida o sustracción, apropiación y/o cualquier actividad que pueda constituir un delito en razón a los documentos de identificación, equipos, herramientas, instrumentos, materia prima, insumos suministrados al trabajador para el ejercido de sus responsabilidades; lo mismo que la revelación de claves, contraseñas o códigos a terceros por cualquier causa o motivo.

14. Todo trabajador que tenga funciones de supervisión tiene la obligación de dar aviso a su superior jerárquico cada vez que se presente un hecho u omisión que pueda ser considerado como falta. Este aviso deberá darse dentro de la misma jornada en que se produzca o conozca el hecho u omisiones aludidos dentro de las 48 horas siguientes.

15. Someterse a las medidas de control que establezca **MADERERA DEL PACIFICO SAS** y colaborar con las investigaciones administrativas que esta realice.

16. Usar adecuadamente los elementos de protección personal suministrados por **MADERERA DEL PACIFICO SAS** acatando las normas de seguridad y salud en el trabajo. Apoyar o asistir, por cualquier medio, a la persona que temporal o permanentemente reemplace al trabajador en el cargo, mientras se encuentre dentro del proceso de entrenamiento.

17. Cumplir y hacer cumplir todas las instrucciones contenidas en los avisos instalados por **MADERERA DEL PACIFICO SAS** en sus diferentes dependencias para la prevención operación, control y seguridad de las personas y/o los bienes de **MADERERA DEL PACIFICO SAS.** Acatar las órdenes e instrucciones sobre seguridad y vigilancia de las instalaciones impartidas por **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, respetando la zona de ingreso y salida de personal en los horarios establecidos, permitiendo la revisión de bolsos, maletines, lockers entre otros cuando **MADERERA DEL PACIFICO SAS** o el guarda de seguridad lo exija.

18. Utilizar su dirección de correo electrónico corporativo, si aplica, solo para la inscripción y/o solicitud de información vía internet relacionada con la actividad laboral de manera que no comprometa de manera indebida la imagen de **MADERERA DEL PACIFICO SAS.** Cumplir con las políticas y normas establecidas por **MADERERA DEL PACIFICO SAS** en cuanto al uso de los medios informáticos y de comunicación suministrados para la ejecución de sus labores.

19. Entregar formalmente reporte de las funciones asignadas, las tareas realizadas y los pendientes a la fecha en los formatos determinados para tal fin, así como todos los elementos y equipos, que le fueron asignados durante la relación laboral una vez esta termine ya sea por renuncia o con justa causa con lo cual se generara el paz y salvo a la hora de la entrega del cargo o que deban ser entregados al terminar la jornada laboral, contrario a esto, si se llega a verificar algún faltante en dichos elementos y equipos sin justificación.

20. Presentar inmediatamente a **MADERERA DEL PACIFICO SAS** toda incapacidad expedida por la EPS y/o ARL respectiva, cuando por razones de enfermedad laboral o no laboral, no pueda presentarse a su puesto de trabajo y, en todo caso en que deba acreditar incapacidad. Evitar e impedir la perdida de insumos de trabajo y otros elementos, bienes o materiales de **MADERERA DEL PACIFICO SAS.**

21. Evitar que por descuido o negligencia se dañen, deterioren o venzan insumos de trabajo y/o demás dispositivos que tengan la posibilidad de expirar o vencer o en su defecto que pierdan vigencia.

22. Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a persona o entidad a formular reparo ante **MADERERA DEL PACIFICO SAS** por la conducta del colaborador.

23. Cumplir con el procedimiento establecido para solicitar permisos previstos en este reglamento, principalmente se debe solicitar el permiso con el jefe inmediato, tramitarlo con Recursos Humanos por medio de una solicitud por escrito donde se especifica el tiempo que se va a emplear para el permiso solicitado, es decir, número de horas o de días, fecha específica del permiso, motivo y soporte del permiso, si es un permiso no remunerado, remunerado o se debe compensar el tiempo, así como firma del jefe inmediato y del área de recursos humanos que autoriza el permiso . Asistir con puntualidad y disposición a las capacitaciones, entrenamiento y reentrenamiento programados por **MADERERA DEL PACIFICO SAS** dentro o fuera de sus instalaciones, a los que se le invite o se le indique participar.

24. Para aquellos trabajadores a quienes **MADERERA DEL PACIFICO SAS** disponga dotación, es obligatorio su uso diario y conservación limpio y en buenas condiciones.

25. Aceptar los traslados y cambios de oficio u horario siempre y cuando éstos no desmejoren las condiciones laborales del trabajador.

26. Ser cuidadoso en el manejo de equipos, materiales y demás elementos de trabajo.

27. Dar aviso al jefe inmediato en caso de cualquier daño, pérdida o falla técnica en algún objeto relacionado directamente con su labor. Mantener dentro de lo posible de acuerdo con su puesto de trabajo, una presentación personal pulcra y aseada.

28. Hablar en un lenguaje cortés y respetuoso a los superiores, compañeros, usuarios, familias y proveedores.

29. Cumplir los horarios de tiempo suplementario, cuando corresponda a acuerdos entre trabajadores y **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, o cuando la institución a través de sus jefes inmediatos los haya comunicado por escrito con una anticipación mínima de doce (12) horas.

30. Comunicar a **MADERERA DEL PACIFICO SAS** sobre cualquier conducta de la que tenga conocimiento, ejercida por directivos, líderes de procesos o compañeros de trabajo, que pueda implicar maltrato físico o moral o persecución laboral contra sí mismo o contra otros compañeros, jefes o directivos.

31. Mantener la disciplina en su puesto de trabajo y con sus compañeros. Velar por la seguridad del personal a su cargo, haciendo cumplir las normas e instrucciones preestablecidas, procurando que todos los trabajadores hagan uso adecuado de la dotación, elementos de seguridad industrial y demás entregados por **MADERERA DEL PACIFICO SAS.**

32. Informar por escrito y en forma oportuna, a la oficina de Recursos Humanos, sobre las faltas cometidas por cualquier trabajador a su cargo.

33. Dar cumplimiento a los criterios establecidos en el Código de Ética de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**.

34. Proteger y utilizar adecuadamente la información confidencial. Esta información no podrá ser utilizada para intereses o fines propios o de terceros.

35. Cumplir las normas legales sobre tránsito de automotores en el caso de los conductores. Mantenerse en el lugar de trabajo asignado.

36. Reintegrar las sumas que hayan sido liquidadas por mayor valor. Comunicar por escrito, a Recursos Humanos o a quien ésta delegue para el efecto, y de manera oportuna, cualquier caso en que presuntamente un empleado hubiere incurrido en una falta leve o grave, con el fin de que previo el procedimiento establecido en la Ley o normas del presente Reglamento interno de trabajo, se tome la decisión a que hubiere lugar.

37. Usar adecuadamente los elementos de protección personal, herramientas o dotación definida por **MADERERA DEL PACIFICO SA.** Cumplir con las obligaciones a cargo de los empleados contempladas en el Código sustantivo del trabajo, y demás normas del ordenamiento jurídico colombiano.

38. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, para lo cual se deberá tener en cuenta lo siguiente: El trabajador debe mantener una conducta que no sea manifiestamente contraria a las finalidades que deben ser perseguidas con su prestación de servicios y deberá obrar sin intención perversa, deslealtad, alevosía, conciencia antijurídica, falta de probidad, vías de hecho.

39. El trabajador no deberá proferir injuria, ofensa o agravio, realizar ocios de insubordinación, conducta o acto lesivo al buen nombre o a los intereses de **MADERERA DEL PACIFICO SAS.** El trabajador deberá ser honrado, no podrá faltar a la rectitud en el trabajo, y deberá abstenerse de realizar conductas que, aunque no configuren delito, pueden constituir falta de probidad, ya sean dentro o fuera de las instalaciones de **MADERERA DEL PACIFICO SAS** El no cumplimiento deliberado de los compromisos adquiridos en el contrato de trabajo, será un acto de deshonestidad. El trabajador no podrá bajo cualquier circunstancia, obtener bienes materiales pertenecientes al patrono, causándole un daño patrimonial directo, como el caso del hurto de bienes de **MADERERA DEL PACIFICO SAS** o realizando competencia desleal.

40. El trabajador no podrá realizar conductas constitutivas de falta a la honestidad, aunque no le produzca beneficio monetario.

41. La falta de probidad al hacer uso de internet por parte del trabajador sin autorización del empleador.

42. Las conductas indebidas del trabajador contra los compañeros de trabajo que altere la disciplina del lugar, descargar pornografía, mantener relaciones sexuales con sus compañeros(a) o jefes durante la jornada o en sus instalaciones o en el lugar asignado como lugar de trabajo. Toda conducta no deseada de naturaleza sexual en

el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida humillada y/o intimidada

PARÁGRAFO. - Los trabajadores que tuvieren a su cargo activos de **MADERERA DEL PACIFICO SAS** como dinero, accesorios, vehículos, valores o inventarios como el personal de tesorería, bodega y cualquier otra área que tenga bajo su responsabilidad dinero, valores, insumos entre otros; son personalmente responsables de toda perdida, de su uso y conservación salvo aquellos que devengan de situaciones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobadas.

ARTÍCULO 81.- Se prohíbe a **MADERERA DEL PACIFICO SAS**: Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes: Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 151, y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.

Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir su crédito, en forma y en los casos en que la Ley lo autorice.

En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, **MADERERA DEL PACIFICO SAS** puede retener el valor respectivo en los casos de los Artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del Trabajo.

Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca **MADERERA DEL PACIFICO SAS.** Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas, actividades financieras ilícitas o suscripciones en los mismos sitios. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal

7°. Del Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que separen o sean separados del servicio. Así mismo cuando se compruebe que **MADERERA DEL PACIFICO SAS** 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.

Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliegos de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTÍCULO 82.- Se prohíbe a los trabajadores:

1. Utilizar o sustraer de **MADERERA DEL PACIFICO SAS** útiles de trabajo, maquinaria, vehículos, insumos y/o materia prima entregados para el desarrollo de sus funciones para actividades que no correspondan la labor contratada, sin permiso de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**
2. Sustraer o utilizar los aplicativos, Software o bases de datos de **MADERERA DEL PACIFICO SAS** para actividades diferentes a las inherentes a sus funciones asignadas.
3. Utilizar el cargo al desarrollo de las funciones asignadas y/o los elementos de trabajo, para obtener beneficios personales.
4. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes. Situación ante la cual **MADERERA DEL PACIFICO SAS** podrá realizar una prueba técnica, que permita deducir el estado y grado de ebriedad o existencias de sustancias psicoactivas, de presentarse negativa del colaborador a practicarse la prueba técnica, **MADERERA DEL PACIFICO SAS** procederá a verificar el estado del colaborador con otros medios probatorios, tales como los testimonios, entre otros.
5. Se prohíbe las demostraciones afectuosas y de cariño entre compañeros tales como besos, abrazos entre otras, dentro de las instalaciones de **MADERERA DEL PACIFICO SAS** durante su jornada laboral.

6. Mantener en su poder dentro de las instalaciones de **MADERERA DEL PACIFICO SAS** o sus filiales, cualquier clase de sustancia prohibida, salvo aquellas que legítimamente y por estricta recomendación médica deba ser utilizada por el trabajador.
7. Dormir durante los turnos o jornada de trabajo.
8. Utilizar celulares, tablet, video juegos, o cualquier equipo electrónico que pueda distraer al trabajador de las responsabilidades asignadas.
9. Introducir, portar o conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los trabajadores que cumplan funciones de vigilancia.
10. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de lo empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
11. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, inclusive, para tratar asuntos ajenos al trabajo.
12. Hacer colectas, rifas a suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
13. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
14. Usar los útiles o herramientas suministradas por **MADERERA DEL PACIFICO SAS** en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, Art. 60).
15. Dedicarse a atender conversaciones ajenas a sus actividades con terceros o compañeros de trabajo que perturben la ejecución normal del trabajo.
16. Navegar en internet durante la jornada laboral, con el propósito de ocuparse a realizar actividades diferentes al ejercicio de su cargo.
17. Descargar e instalar programas de cualquier tipo obtenidos en internet o traídos en medio magnético, sin autorización de la Gerencia o sus superiores, o descargar archivos de música, de video o jugar en línea.
18. Fumar en el puesto de trabajo o en cualquier lugar de las instalaciones de **MADERERA DEL PACIFICO SAS** o en lugares donde pudiese causar algún perjuicio a la misma o a sus trabajadores o usuarios.
19. Promocionar, promover, distribuir, facilitar o realizar ventas de cualquier bien servicio producto o elemento dentro de la jornada de trabajo, distintos de aquellos que son de carácter institucional o correspondiente a actividades apoyadas o autorizadas por **MADERERA DEL PACIFICO SAS**
20. Negarse a realizar las tareas asignadas sin el estricto cumplimiento de las especificaciones, requerimientos o características de calidad y los establecidas por **MADERERA DEL PACIFICO SAS**
21. Brindar mala atención a los clientes, visitantes, socios, usuarios o proveedores. Ser descortés, grosero, déspota, negligente, vulgar, o faltar a la confianza, negarle

deliberadamente un servicio o incurrir en cualquiera de los comportamientos que afecten la calidad de los servicios brindados.

22. Dejar maquinas, equipos, herramientas, vehículos o elementos de trabajo en lugares distintos a los lugares señalados para tal fin o entregarlos a otras personas sin recibir la orden o autorización correspondiente, así como también no devolverlos al área encargada cuando termine la actividad para la cual los solicito.

23. Ingresar y permitir sin previa autorización el ingreso de trabajadores a lugares con acceso restringido de la empresa como las oficinas administrativas, oficina de producción, oficina de gerencia, cocina, enfermería, almacén, taller de mantenimiento, taller de carpintería y demás zonas restringidas para personal NO autorizado.

24. Emplear el permiso concedido por **MADERERA DEL PACIFICO SAS** para fines distintos al solicitado o excederse, sin justificación alguna, en el tiempo otorgado para dicho permiso.

25. Participar en marchas, protestas y demás eventos públicos con el uniforme de la empresa, gorras o demás prendas con el logo de la empresa sin autorización de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**

26. Entregar en forma indebida su puesto de trabajo al trabajador que por algún motivo deba reemplazarlo temporalmente.

27. Consumir alimentos en el lugar de trabajo cuando se encuentre operando equipos o que implique suspender las actividades que se encuentra realizando, o cuando esté prohibido de acuerdo con las normas legales vigentes o reglamentos internos.

28. Presentarse al trabajo cuando se encuentre incapacitado por la EPS o la ARL, o por las entidades que hicieren sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentre afiliado; o cuando se encuentre en periodo de vacaciones o de licencia.

29. Abandonar o retirarse temporalmente del lugar de trabajo sin autorización del respectivo superior y para fines diferentes a los de su trabajo.

30. Trabajar horas extras sin autorización, las horas de trabajo no serán canceladas

31. Negarse a trabajar con los métodos y sistemas de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**

32. Negarse sin justa causa, a prestar el servicio en los lugares que **MADERERA DEL PACIFICO SAS** le asigne.

33. Negarse a atender las órdenes, instrucciones, reglamentos y correcciones impartidas por **MADERERA DEL PACIFICO SAS** o sus superiores, al igual que incitar a los empleados para que las desconozcan y las incumplan.

34. Permitir que durante la prestación del servicio se violen órdenes, normas reglamentarias, o tolerar tales infracciones y *no* informarlas oportunamente a

MADERERA DEL PACIFICO SAS o sus representantes.

35. Ocultar faltas que atenten contra **MADERERA DEL PACIFICO SAS** cometidas por compañeros de trabajo o guardar silencio ante actitudes sospechosas que observe, ya sea de compañeros de trabajo, superiores o extraños.

36. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que haya recibido para gastos para el desempeño de sus funciones, como, por ejemplo, los gastos de viaje.

37. Demorar la presentación de facturas, respuesta a glosas o generar devoluciones sin justa causa comprobada. Generar sin justificación notas crédito que afecten los recursos de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**

38. Hacer captación ilegal de dinero con fines de lucro, ser pagadiario, gota gota, o prestamista al interior de **MADERERA DEL PACIFICO SAS** o recibir dentro de la empresa visitas de pagadiario, gota gota, o prestamistas, así como recibir cartas o panfletos intimidatorios de estas personas en las instalaciones de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**

39. Ocuparse en asuntos de todo tipo distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previa autorización del superior respectivo.

40. Recibir visitas de carácter personal que perturben la ejecución normal de su trabajo o guardar dineros u objetos de valor de terceros en los puestos de trabajo o demás espacios de la empresa.

41. Utilizar las carteleras u otros medios de comunicación para cualquier fin, sin autorización o remover de allí información o material, dañarlo, alterarlo o destruirlo.

42. Originar riñas, discordia, peleas de manos o discusión irrespetuosa o tomar parte en tales actos dentro o fuera de **MADERERA DEL PACIFICO SAS** con clientes, proveedores, contratistas, compañeros de trabajo, superiores jerárquicos o visitantes.

43. Faltar al respeto con hechos o palabras insultantes a sus compañeros de trabajo o superiores jerárquicos o a cualquier cliente, familiar, visitante, usuario, proveedor o socio.

44. Realizar, promover u ocultar actos de acoso laboral o de otra naturaleza contra compañeros de trabajo, incluso contra los superiores o las personas que dependan del empleado.

45. Desacreditar o difamar, en cualquier forma o por cualquier medio las personas tales como, clientes, socios, colaboradores, proveedores, contratistas o el nombre de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**

46. Dejar máquinas, motores o equipo eléctrico de oficina encendido después de terminar la jornada de trabajo o durante ésta sin ser necesario.

47. Disponer de dinero, cheques, letras de cambio y demás instrumentos negociables, artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con

destino a **MADERERA DEL PACIFICO SAS** o sus filiales o por éstas con destino a sus acreedores, clientes, empleados entre otros.

48. Reproducir o retirar de **MADERERA DEL PACIFICO SAS** o sus filiales, cualquier software sin la autorización expresa de la dirección de **MADERERA DEL PACIFICO SAS** o de la dependencia que haga sus veces.

49. Utilizar los recursos informáticos, para fines contrarios a la ley o incumplir lo establecido por la Dirección.

50. Atentar contra los bienes de **MADERERA DEL PACIFICO SAS** así como contra la seguridad de los sistemas de información de **MADERERA DEL PACIFICO SAS** o sus filiales o extraer información de éstos sin autorización de la persona competente o de acuerdo con lo establecido por la Institución.

51. Realizar labores en otras instalaciones, que puedan generar conflictos de interés o que interfieran con la jornada laboral, con el desempeño de las responsabilidades y actividades asignadas por la empresa; o con el adecuado y debido manejo de los recursos, información, instalaciones y equipos de **MADERERA DEL PACIFICO SAS** o sus filiales, salvo que éstas sean propias de las funciones inherentes a su cargo, o que la realización de estas labores, a título personal, cuenten con la correspondiente autorización escrita del jefe inmediato o gerente según el caso.

52. Retirar de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, adulterar, modificar, falsificar, o expedir sin fundamento o razón real los certificados de nacimiento, defunción, incapacidades, licencias y demás documentos que acreditan servicios o hechos ocurridos en **MADERERA DEL PACIFICO SAS**

53. Cambiar el turno de trabajo previamente programado con sus compañeros sin autorización expresa de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**

54. Exhibirse portando el vestido de labor o uniforme de **MADERERA DEL PACIFICO SAS** en lugares no apropiados, discoteca, bares, o similares; así como portarlo mientras consume o bajo los efectos de bebidas alcohólicas, consumiendo bajo la influencia de sustancias opiáceas, estupefacientes, alucinógenas, psicotrópicas o sintéticas o cualquier sustancia o producto semejante, igual que emplearlos dentro de cualquier tipo de publicación, sin autorización expresa de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**

55. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de los compañeros de trabajo, la de sus superiores, clientes, usuarios o la de terceras personas; o que amenace, ponga en peligro, perjudique las máquinas, equipos, elementos, software, edificaciones, talleres, salas de trabajo, oficinas, vehículos o cualquier activo o espacio de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**

56. Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, el vehículo, los instrumentos, equipos, materiales, o insumos de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**

57. Desacreditar o difamar en cualquier forma o por cualquier medio las personas tales como trabajadores, clientes, proveedores, contratistas o el nombre de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**

58. Incitar a los trabajadores para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores, así como permitir que durante la prestación del servicio se violen órdenes o normas reglamentarias o tolerar tales infracciones y no informarlas oportunamente a **MADERERA DEL PACIFICO SAS**

59. Falsificar y/o adulterar incapacidades o cualquier otro certificado con el fin de obtener un beneficio propio.

60. Ejecutar cualquier tipo de actividad o contratación que genere conflicto de intereses entre **MADERERA DEL PACIFICO SAS** y el trabajador. Si se llegare a presentar esta situación, el trabajador deberá informar tal hecho ante su jefe inmediato.

61. Reñir, pelear o instigar peleas en el lugar de trabajo con cualquier persona y faltar al respeto a sus compañeros o superiores jerárquicos, clientes, familias, proveedores o al público en general.

62. Hacer mal uso de los servicios sanitarios y elementos de aseo de los cuales se dispone en la empresa.

63. Negarse a la revisión al ingreso y salida o rutinarias de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**

64. No realizar el respectivo registro de ingreso antes de entrar a las instalaciones de la empresa y dirigirse a su puesto de trabajo, así como también no realizar el registro al salir o ausentarse de la empresa, ya sea por término de jornada laboral o por permisos autorizados.

65. Revelar o suministrar a terceros, sin autorización de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, cualquier información o datos obtenidos o datos obtenidos por razón o con motivo del ejercicio de sus funciones.

66. Engañar a **MADERERA DEL PACIFICO SAS** para obtener préstamos de cualquier índole.

67. Atemorizar coaccionar o intimidar a algún compañero de trabajo dentro de **MADERERA DEL PACIFICO SAS** o fuera de ella o faltarles al respeto con hechos o palabras insultantes.

68. Negarse a compensar el tiempo que haya disfrutado de permisos o licencias cuando **MADERERA DEL PACIFICO SAS** requiera que la compensación sea en tiempo igual de trabajo efectivo.

69. Permitir el ingreso de personal no autorizado, así como permitir a extraños el empleo de elementos, materiales, equipos, máquinas o implementos de propiedad de **MADERERA DEL PACIFICO SAS** sin previa autorización del área encargada.

70. Violar las normas contempladas en el Sistemas de Seguridad y Salud en el

Trabajo y las establecidas en el reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**

71. Atender en horas de trabajo a vendedores, encuestadores, prestamistas y similares

72. Aceptar pagos, recibir dinero o beneficios personales por la venta o entrega de materiales, producto, materia prima, aserrín, leña y demás insumos sin autorización de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**

73. Realizar sus actividades en un puesto distinto del asignado, salvo que se requiera por necesidad del servicio.

74. Abstenerse de asistir a reuniones programadas por **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, siempre que sea dentro de la jornada laboral.

75. Instalar software en los computadores de **MADERERA DEL PACIFICO SAS** así este cuente con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin la autorización escrita de la Dirección o Gerencia.

76. Ingresar equipos de cómputo a **MADERERA DEL PACIFICO SAS** sin autorización de la Dirección o Gerencia.

77. Incumplir la Política de tratamiento y administración de datos establecida por **MADERERA DEL PACIFICO SAS**

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

79. Hacer propaganda política, religiosas entre otras en los sitios de trabajo o portando el uniforme de la empresa.

80. Incumplir o negarse a realizar las tareas de limpieza que le sean asignadas en la fecha y hora establecidas por el programa de limpieza de la empresa.

81. Está prohibida cualquier práctica relacionada con el cobro o recepción de dinero a cambio de asignación de puestos o funciones laborales.

82. Trasladar fuera de las instalaciones o del lugar donde preste sus servicios, sin autorización, materias primas, maquinaria, bienes, objetos o cualquier elemento de **MADERERA DEL PACIFICO SAS** las filiales o de los compañeros de trabajo.

83. Conducir vehículos de **MADERERA DEL PACIFICO SAS** o cualquier otro vehículo que le sea entregado para la ejecución de sus labores, bajo los efectos de bebidas alcohólicas o bajo la influencia de sustancias opiáceas, estupefacientes, alucinógenas, psicotrópicas o sintéticas o cualquier sustancia o producto semejante, en el desempeño de sus labores.

84. Transportar pasajeros u objetos no autorizados o realizar recorridos no autorizados, lo cual está especialmente prohibido a los conductores.

85. Retirar de **MADERERA DEL PACIFICO SAS** o de los lugares asignados por ella, vehículos de propiedad de esta o que le hayan sido asignados para la ejecución de sus labores, sin la debida autorización.

86. Emplear más del tiempo necesario para realizar el objeto del permiso o licencia concedido por **MADERERA DEL PACIFICO SAS** o utilizar el mismo en asuntos diferentes a los expuestos al momento de la solicitud.

87. Las demás prohibiciones contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo y en general en el ordenamiento jurídico colombiano, así como las contenidas en los contratos individuales de trabajo, estatutos, reglamentos, código de Ética, código de conducta, normas, políticas, procedimientos y en general cualquier documento y declaración institucional que tenga establecido o establezca **MADERERA DEL PACIFICO SAS**

CAPITULO XVIII
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

MADERERA DEL PACIFICO SAS no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, ARTÍCULO 114).

ARTÍCULO 115 DEL CST - PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, *in dubio pro disciplinado*, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y *non bis in idem*. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.

5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

PARÁGRAFO 1. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO 2. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

PARÁGRAFO 3. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

PARÁGRAFO 4. El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

PARÁGRAFO 5. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

PARÁGRAFO 6. Este procedimiento no aplicará a los trabajadores del hogar, ni a las micro y pequeñas empresas de menos de diez (10) trabajadores, definidas en el Decreto 957 de 2019. Este tipo de empleadores solo tendrá la obligación de escuchar previamente al trabajador sobre los hechos que se le imputan, respetando las garantías

del derecho de defensa y del debido proceso. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso.

ARTÍCULO 83.- Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el CST, en el contrato de trabajo, en los reglamentos de **MADERERA DEL PACIFICO SAS** y, en especial, el incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en los artículos 77 y 79 del presente reglamento.

ARTÍCULO 84.- Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarías, así:

1. El retardo hasta de diez (10) minutos o más tiempo a la hora de entrada sin excusa suficiente, implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida, por la segunda vez, suspensión por tres (3) días; por la tercera vez suspensión por ocho (8) días.
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por tercera vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
5. La imposición de multas no impide que **MADERERA DEL PACIFICO SAS** prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ARTÍCULO 85.- constituyen faltas graves:

1. El retardo hasta de Diez (10) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez.
2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, hasta por tercera vez.
5. La Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
6. No acatar o cumplir con las normas de higiene y seguridad industrial establecidos para **MADERERA DEL PACIFICO SAS**
7. Incurrir en situaciones de abuso del derecho contempladas en el Decreto 1333 de 2018 y que se describen a continuación:
8. Cuando se establezca por parte de la EPS o EOC que el trabajador no ha seguido el tratamiento y terapias ordenadas por el médico tratante, no asista a las valoraciones, exámenes y controles o no cumpla con los procedimientos y recomendaciones necesarios para su rehabilitación.
9. Cuando el trabajador no asista a los exámenes y valoraciones para determinar la pérdida de capacidad laboral.
10. Cuando se detecte presunta alteración o posible fraude en alguna de las etapas del curso de la incapacidad, para lo cual el caso se pondrá en conocimiento de las autoridades competentes, quedando obligado a ello quien detecte tal situación.
11. La comisión por parte del trabajador de actos o conductas presuntamente contrarias a la ley relacionadas con su estado de salud.
12. Cuando se detecte fraude al otorgar la certificación de incapacidad.
13. Cuando se detecte que el trabajador busca el reconocimiento y pago de la incapacidad tanto en la EPS-EOC como en la ARL por la misma causa, generando un doble cobro al Sistema General de Seguridad Social en Salud.
14. Cuando se efectúen cobros al Sistema General de Seguridad Social en Salud con datos falsos.
15. Cuando se detecte durante el tiempo de incapacidad que el trabajador se encuentra emprendiendo una actividad alterna que le impide su recuperación y de la cual deriva ingresos.
16. Negarse a la práctica de las evaluaciones médicas o exámenes de Laboratorio determinadas en el Título I, Capitulo XV de este reglamento, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, cualquier reincidencia en este comportamiento se tendrá como justa causa para la terminación del contrato,

justificado en los descargos y el debido proceso.

PARÁGRAFO PRIMERO: Las faltas graves de la **a**) a la **g**) de este artículo darán lugar a las siguientes sanciones a discreción del Representante Legal de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**:

1. Suspensión del contrato de trabajo hasta por 2 meses,
2. Terminación del contrato de trabajo con justa causa, justificado en los descargos anteriores cuando se trata de una sanción por reincidencia.

ARTÍCULO 86.- Con relación a las faltas disciplinarias de que trata este capítulo, se deja claramente establecido que: **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, no reconocerá, ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de laborar por causa de cualquiera de las faltas antes mencionadas y de su correspondiente sanción.

MADERERA DEL PACIFICO SAS, llevará un registro en que consten las faltas que haya cometido el trabajador y las sanciones impuestas con motivo de tales faltas, para efectos del registro de trabajo y para ser tenido en cuenta para ascensos y los demás efectos a que hubiere lugar.

ARTÍCULO 87.- Procedimiento para la imposición de sanciones disciplinarias: Los trabajadores que tengan personal a cargo deberán informar al Representante Legal o la Dirección Administrativa sobre los hechos constitutivos de faltas y aportar las pruebas que soporten los mismos para efectos que allí se adelante el procedimiento de que trata el presente artículo.

Cuando **MADERERA DEL PACIFICO SAS** tenga conocimiento de la ocurrencia de una falta disciplinaria, el Representante legal o la Dirección Administrativa le notificará al trabajador por escrito, para que pueda presentar sus descargos.

MADERERA DEL PACIFICO SAS garantizará el derecho de defensa del trabajador inculpado, quien podrá solicitar ser asistido por dos representantes del sindicato al que

pertenezca, si fuere el caso. Teniendo en cuenta que en **MADERERA DEL PACIFICO SAS** no existe sindicato, **MADERERA DEL PACIFICO SAS** cumple su obligación oyendo a dos (2) de sus compañeros de trabajo, si el trabajador así lo exigiere.

Agotado el procedimiento anterior, en el evento que los argumentos y descargos del trabajador no sean de recibo, **MADERERA DEL PACIFICO SAS** procederá a imponer las sanciones dispuestas en el presente reglamento.

PARÁGRAFO PRIMERO: En caso de que se presente alguna circunstancia que le impida al trabajador asistir a la diligencia, éste deberá notificar de manera previa a la hora señalada en la notificación, para presentar la correspondiente justificación.

Verificada la existencia de una causa justificada para la inasistencia a la diligencia, se procederá por única vez, a señalar nuevamente el lugar, la fecha y la hora en que éstos se llevarán a cabo o deberán presentarse las pruebas respectivas.

En caso de que el empleado sea notificado de la diligencia del proceso disciplinario y este no se presente, se levantara un acta de no asistencia a descargos y con esta se establecerá la sanción correspondiente, teniendo en cuenta que la no asistencia da lugar a entender que los hechos motivo del proceso son ciertos y serán aplicadas las máximo sanciones a los que den lugar.
PARÁGRAFO SEGUNDO: El Representante Legal o la Dirección Administrativa o quién haga sus veces podrá decretar en cualquier momento y antes de la imposición de la sanción la práctica de pruebas que resulten conducentes y pertinentes, tendiente al esclarecimiento de los hechos generadores de la investigación.

PARÁGRAFO TERCERO: El Representante Legal y la Dirección Administrativa podrán delegar, en otro trabajador las prácticas de pruebas, las notificaciones y comunicaciones.

ARTÍCULO 88.- No producirá efecto alguno la sanción disciplinaría impuesta con violación el trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

CAPITULO XIX
DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 89.- Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo; por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido;
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo, y los compañeros de trabajo;
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes o socios, jefes, vigilantes o celadores;
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas;
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo, en el desempeño de sus labores;
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente reglamento interno de trabajo;
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto;
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**;
9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador;
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales;
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento;
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes;

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada;
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad;
16. Por encontrar en poder del trabajador o en el lugar destinado a guardar sus elementos de trabajo, sin autorización alguna, herramientas, materias primas, objetos de producción y demás elementos que no le pertenezcan;
17. Alterar los precios de los productos o servicios que expenda **MADERERA DEL PACIFICO SAS** o cobrar recargos a las cuentas sin autorización alguna.

PARÁGRAFO: En los casos de los literales **i**) a **o**) de este artículo, para la terminación del contrato el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días, o podrá pagar la indemnización respectiva.

Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones del trabajo;
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas contra el trabajador por el empleador o contra los miembros de la familia de aquél, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador, con el consentimiento o la tolerancia de éste;
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas;
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar;
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio;
6. El incumplimiento sistemático, sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales;

7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos a aquél para el cual lo contrató; y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARÁGRAFO PRIMERO: La terminación unilateral del contrato por alguna de las causas enunciadas como justa causa en este artículo, en el reglamento de higiene y seguridad industrial, en el contrato de trabajo, en pactos colectivos y en el código sustantivo del trabajo; no requerirá que se lleve a cabo el procedimiento del artículo 86 de este reglamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPITULO XX
LEY 1010 DE 2006 - ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 90.- El acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de **MADERERA DEL PACIFICO S.A.S.**, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

Puede presentarse bajo las siguientes modalidades:

1. Maltrato Laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de

tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. Discriminación laboral. Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. Entorpecimiento laboral. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. Inequidad laboral. Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

Desprotección laboral. Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 91.- Sujetos activos y pasivos del acoso laboral. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral; las personas que se desempeñen en cualquier posición de dirección y mando en **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, y las que se desempeñen como trabajadores.

Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral: los trabajadores vinculados a **MADERERA DEL PACIFICO SAS** y los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral: La persona natural que promueva, induzca o favorezca el acoso laboral y la que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

ARTÍCULO 92.- Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**
10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores.
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás trabajadores en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

ARTÍCULO 93.- El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Con sanción administrativa de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice.
3. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

ARTÍCULO 94.- Con el fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, se establecen las siguientes garantías:

La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos. Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la ley.

ARTÍCULO 95.- Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia el presente reglamento.

ARTÍCULO 96.- Son obligaciones especiales del trabajador las siguientes:

Observar un comportamiento respetuoso y considerado en las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo.

Evitar cualquier conducta de agresión física o moral o que implique violación a la libertad física o sexual contra sus compañeros de trabajo y superiores jerárquicos.
Comunicar a **MADERERA DEL PACIFICO SAS** sobre cualquier conducta de la que tenga conocimiento, ejercida por directivos, jefes de departamento o compañeros de trabajo, que pueda implicar maltrato físico o moral o persecución laboral contra sí mismo o contra otros compañeros, jefes o directivos.

ARTÍCULO 97.- Cuando, a juicio del Ministerio Público o del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición.

Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos. Los dineros recaudados por tales multas se destinarán a la entidad pública a que pertenece la autoridad que la impuso.

ARTÍCULO 98.- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, **MADERERA DEL PACIFICO SAS** establece el siguiente procedimiento, el cual pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliadora señaladas por la ley, además contempla mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y la superación en los mejores términos posibles para las que ocurran en el lugar de trabajo:

La denuncia, que tendrá tratamiento confidencial, deberá interponerse por escrito ante el superior inmediato, quien dialogará con el trabajador en torno a la queja que se le presenta. Si no hubiere acuerdo entre las partes, el superior inmediato deberá hacer

traslado de la denuncia a la Dirección Administrativa de **MADERERA DEL PACIFICO SAS** o Comité de Convivencia Laboral.

El denunciante deberá acreditar alguna prueba verosímil de la situación.

El área de La Dirección Administrativa o Comité de Convivencia Laboral oirá al denunciante, a la persona acusada y a los testigos que considere pertinentes, con el fin de recoger información y tener elementos de juicio para la conciliación y/o toma de decisión.

Seguidamente, el Comité de Convivencia Laboral decidirá si se impone sanción disciplinaria o si se termina el contrato de trabajo a quien fue acusado con razón o a quien acusó sin motivos o se archiva la queja por injustificada. En todo caso, el denunciante inconforme con la decisión podrá insistir en su reclamo ante la Gerencia. **MADERERA DEL PACIFICO SAS** propenderá por implementar medidas efectivas de prevención del acoso laboral, y en tal sentido e independientemente de la decisión que tome, facilitará instancias de conciliación frente a los casos planteados.

ARTÍCULO 99.- Mecanismos de prevención del acoso laboral: Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por **MADERERA DEL PACIFICO SAS** constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral, empresarial y el buen ambiente en **MADERERA DEL PACIFICO SAS** y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 100.- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, **MADERERA DEL PACIFICO SAS** ha previsto los siguientes mecanismos: 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 constituye acoso laboral, los que no. las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de **MADERERA DEL PACIFICO SAS** diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

1. Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promueven vida laboral.
2. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
3. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere **MADERERA DEL PACIFICO SAS** para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 101.- 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. **MADERERA DEL PACIFICO SAS** tendrá un Comité integrado en forma bipartita, el cual se denominará Comité de Convivencia Laboral". (Resolución 652 de 2012 y Resolución 1356 de 2012)

ARTÍCULO 102.- CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

MADERERA DEL PACIFICO SAS tendrá un (1) Comité de Convivencia Laboral que estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes así: un (2) miembros principales y dos (2) miembros suplentes, de los cuales uno (1) de los principales deberá ser representante de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, y uno (1) deberá ser representante de los trabajadores, igualmente para los suplentes, garantizando siempre que los trabajadores y **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, estén siempre representados.

PARÁGRAFO. - Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con

competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

ARTÍCULO 103.- ELECCIÓN DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

Miembros del Comité representantes de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**: Los miembros, principales y suplentes, que representen a **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, en el Comité de Convivencia Laboral, serán designados directamente por el **MADERERA DEL PACIFICO SAS** a través de su representante legal o quien haga sus veces.

Miembros del comité representantes de LOS TRABAJADORES: Los miembros, principales y suplentes, que representen a los Trabajadores en el Comité de Convivencia Laboral serán elegidos entre los trabajadores del domicilio principal de **MADERERA DEL PACIFICO SAS** inscritos en la convocatoria pública de elección, mediante voto secreto, que represente su voluntad libre, espontánea y auténtica.

PARÁGRAFO. - Inhabilidad para ser miembro del Comité de Convivencia Laboral. No podrán ser designados como miembros del Comité de Convivencia Laboral central, aquellas personas a quienes se les haya formulado queja de acoso laboral, o hayan sido víctima de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a la conformación del Comité.

ARTÍCULO 104.- ELECCIÓN DE LOS MIEMBROS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Para los efectos de elección de los miembros representantes de los trabajadores en el Comité de convivencia Laboral se convocará a un Acto de Elección en el domicilio principal de la sociedad, en un día hábil dentro del horario laboral, a través de la herramienta de Intranet de la Compañía o el medio que resulte más idóneo.

ARTÍCULO 105.- POSTULACIÓN DE LOS CANDIDATOS ALCOMITÉ

DE CONVIVENCIA LABORAL. Por un periodo de un (1) día hábil se emitirá la convocatoria para ser parte del Comité de Convivencia Laboral de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, a través de la página de Intranet de la Compañía y/o por medio electrónico o por el medio más idóneo. En dicho lapso, los aspirantes a miembros del Comité deberán hacer su inscripción remitiendo su intención al correo electrónico dispuesto para el efecto en la convocatoria.

ARTÍCULO 106.- CELEBRACIÓN DEL ACTO DE ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES. La convocatoria al acto de elección de los representantes de los trabajadores se hará por un periodo no menor a cinco (5) días hábiles anteriores a su celebración, a través de Intranet de la Compañía o a través del medio más idóneo. Le corresponderá a la Dirección Administrativa o quien haga sus veces fijar la fecha de celebración del acto de elección de los trabajadores, así como el lugar y hora para su realización. Será voluntad de los trabajadores asistir al acto de elección.

PARÁGRAFO. - El acto de elección de los representantes de los trabajadores tendrá el siguiente orden del día:

1. Llamado de lista de los trabajadores.
2. Elección y aprobación del presidente y secretario de la reunión.
3. Elección y aprobación de los delegados de trabajadores para el escrutinio.
4. Votación en las urnas, de los miembros representantes de los trabajadores en el comité de convivencia laboral.
5. Apertura de las urnas y realización del escrutinio.
6. Publicación de los Resultados.
7. Designación de Comisión para aprobar y firmar el acta de la reunión.

ARTÍCULO 107.- PROCESO DE VOTACIÓN. Para la realización de las votaciones para la elección de los miembros del comité de Convivencia Laboral en Acto de Elección, se colocarán urnas selladas en el lugar en que se celebre la reunión, donde cada trabajador depositará su voto, el cual deberá ser siempre secreto y anónimo, donde cada trabajador deberá votar por una (1) sola persona para ser miembro del Comité de convivencia laboral.

Previa la realización de las votaciones, los delegados para el escrutinio verificarán que las urnas se encuentren debidamente selladas y vacías, hecho que comunicarán en el acto de elección y constará en el acta de la reunión.

PARÁGRAFO PRIMERO. - PROCESO DE ESCRUTINIO O CONTEO DE VOTOS. Antes de iniciar el conteo de votos, los delegados para el escrutinio, con el apoyo de la Dirección Administrativa de la entidad o quien haga sus veces, realizará la apertura de las urnas. El proceso de escrutinio se hará en el mismo acto de elección, pero solo los delegados para el escrutinio podrán manipular las papeletas que contengan los votos.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - Realizado el escrutinio, se elaborará una lista de votos de cada candidato, la cual deberá ser firmada por los delegados para El Escrutinio, el Presidente de la reunión y el Representante de la Dirección Administrativa de la entidad o quien haga sus veces.

PARÁGRAFO TERCERO. - De todo el proceso de escrutinio, deberá hacerse registro en el acta de la reunión.

PARÁGRAFO CUARTO. - LISTA DE MIEMBROS ELEGIDOS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Una vez concluido el proceso de escrutinio de los candidatos o miembros del Comité de convivencia laboral, se elaborará la lista de votos definitiva, la cual se hará pública en el acto de Elección.

Aquellos candidatos con mayor votación de la lista, de conformidad con los topes de miembros principales del Comité de Convivencia serán elegidos como tales.

Los candidatos que les sigan en votación de acuerdo con las listas de escrutinio y de conformidad con los topes de miembros suplentes del comité, serán elegidos como miembros suplentes.

En caso de presentarse empate en la lista entre el último candidato principal y el primer

suplente, o entre los últimos candidatos de las listas de topes de los miembros suplentes, aquel con mayor antigüedad en **MADERERA DEL PACIFICO SAS** será quien ocupe el cargo.

Una vez elegidos los miembros del comité de convivencia Laboral, la Dirección Administrativa o quien haga sus veces se encargará de difundir los resultados de los votos totales de todas las sucursales, así como la lista de los miembros elegidos, indicando la calidad de principal o suplente según corresponda, a través de intranet o medio más idóneo.

En caso de que uno de los miembros principales pierda la calidad de miembro del Comité permanentemente, será reemplazado por el primer suplente.

En caso de que uno de los miembros suplentes pierda la calidad de miembro del comité permanentemente, o, el miembro suplente deba suplir la vacante en el evento mencionado en el inciso anterior, el candidato que haya quedado siguiente en la lista de votación, suplirá al miembro suplente.

PARÁGRAFO QUINTO. - La pérdida de la condición de trabajador de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, automáticamente genera la pérdida de la condición de miembro del comité de convivencia laboral de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**

ARTÍCULO 108.- PERIODO DE ELECCIÓN. Los miembros del Comité de Convivencia Laboral serán elegidos por un periodo de dos (2) años a partir de la conformación del citado comité, que se contarán desde la fecha en que se comunique la elección de los miembros representantes de los trabajadores y la designación de los miembros representantes de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**

El periodo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral será institucional, por lo que, en caso de pérdida permanente de la calidad de miembro del Comité, el periodo de elección de aquel que lo sustituya será por el tiempo que le faltare al sustituido.

ARTÍCULO 109.- CALIDAD DE MIEMBRO DEL COMITÉ. La calidad de miembro del Comité de Convivencia Laboral, que represente a los trabajadores, estará supeditada a

la calidad de trabajador de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, por tal razón, si el miembro pierde la calidad de trabajador de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, perderá de manera automática y permanente la calidad de miembro del Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO 110.- PRESIDENCIA Y SECRETARIA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. PRESIDENCIA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Los miembros del Comité de Convivencia Laboral deberán elegir, a más tardar dentro de los quince (15) días calendario siguiente a la conformación del comité, de mutuo acuerdo entre sus miembros, a un presidente cuyas funciones serán:

Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
Tramitar ante la administración de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, las recomendaciones aprobadas en el Comité.

Gestionar ante la junta directiva de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

SECRETARÍA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Los miembros del Comité De Convivencia Laboral deberán elegir, a más tardar dentro de los quince (15) días calendario siguiente a su conformación, de mutuo acuerdo entre sus miembros a un secretario, cuyas funciones serán:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, al igual que las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, hora y lugar de dicha reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a las mismas.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.

5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia, y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité De Convivencia Laboral.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el comité a las diferentes dependencias de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. 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 **MADERERA DEL PACIFICO SAS**

ARTÍCULO 111.- El Comité de Convivencia laboral realizará las siguientes actividades:

1. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de **MADERERA DEL PACIFICO SAS** en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimaré necesarias.
2. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los Artículos anteriores.
3. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
4. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar, y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
5. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de **MADERERA DEL PACIFICO SAS**
6. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del Artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes, Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO. - Recibidas las soluciones 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 del tejido conviviente si fuere necesario, formulará las recomendaciones que estime indispensables y en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

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

PARÁGRAFO CUARTO. - 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.

CAPITULO XXI
RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 112.- Los reclamos de los trabajadores, se harán ante la persona que ocupe en **MADERERA DEL PACIFICO SAS** el cargo de Dirección Administrativa quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 113.- Se deja claramente establecido, que para efectos de los reclamos a que se refieren los Artículos anteriores, el trabajador ó trabajadores pueden asesorarse.

CAPITULO XXII. PUBLICACIONES

ARTÍCULO 114.- En cumplimiento de la obligación del Artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, **MADERERA DEL PACIFICO SAS** debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

Adicionalmente **MADERERA DEL PACIFICO SAS** surtirá la publicación del presente Reglamento así:

A través de correo electrónico señalado en las hojas de vida de los trabajadores actualmente vinculados a la entidad mediante una Circular interna.

ARTÍCULO 115.- MADERERA DEL PACIFICO SAS publicará el Reglamento, de conformidad con lo establecido en el artículo anterior, y en la misma fecha informará a los trabajadores del contenido de dicho Reglamento. Los trabajadores podrán solicitar a **MADERERA DEL PACIFICO SAS** los ajustes que estimen necesarios, cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo. (Artículo 119 C.S.T. modificado por el Artículo 17 de la Ley 1429 de 2010).

ARTÍCULO 116.- Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la entidad.

ARTÍCULO 117.- Todos los casos no previstos de manera expresa en este reglamento, se regirán por las disposiciones que al respecto dicte la entidad. Las infracciones a normas legales, éticas y de derecho que incurriera el personal y no contempladas en

este documento serán resueltas en cada caso, atendiendo a las circunstancias, antecedentes y consecuencias, aplicando los principios que indique la ley, la costumbre y la lógica.

ARTÍCULO 118.- Todo trabajador tiene el deber y responsabilidad de leer todas y cada una de las disposiciones del presente reglamento.

ARTÍCULO 119.- El presente reglamento podrá ser modificado de acuerdo con el procedimiento que establezca la legislación que se encuentre vigente al momento de producirse dicha modificación

CAPITULO XXIII VIGENCIA

ARTÍCULO 120.- El presente Reglamento entrará a regir quince (15) días hábiles después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento.

ARTÍCULO 121.- El presente reglamento de trabajo rige a partir del día 30 de enero del año 2026; y será publicado en el comedor y la oficina principal de la unidad de explotación económica; quedan aprobadas las modificaciones, anexos relativos a la ley 2466 del 15 de julio del año 2025. No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador. (Artículo 109 CST).

CAPÍTULO XXIV CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 121.- 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 arbítrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al

trabajador (Artículo 109, C. S. T.).

Publicado en el comedor y la oficina principal de la **MADERERA DEL PACIFICO SAS** NIT 900.038.682-2, sociedad debidamente constituida mediante Escritura Pública No. 3506 del 04 de agosto de 2005, otorgada por la Notaria Tercera de Cali, inscrita en la Cámara de Comercio de Palmira el día 15 de diciembre de 2005, bajo el número 4541 del libro IX respectivo, con Matrícula Mercantil número 73683; en Candelaria Valle, el 30 del mes de enero del año 2026, obrante a 71 folios.

Representante legal,

Gerente General



MADERERA DEL PACIFICO SAS
Km 5 vía Cali - Cavasa TEL. 602 4359592
Candelaria - Valle