REGLAMENTO INTERNO *de trabajo*

Lineamientos para sostener
una experiencia laboral memorable

nuestra cocina®
artesanal

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO NUESTRA COCINA ARTESANAL S.A.S.

CAPÍTULO I

ART. 1. El presente es el reglamento interno de trabajo prescrito por la Compañía NUESTRA COCINA ARTESANAL S.A.S. con NIT N° 900.201.094-1, domiciliada el municipio de Sabaneta (Antioquia), y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus colaboradores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los colaboradores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al colaborador.

CAPÍTULO II

Condiciones de Admisión

ART. 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa NUESTRA COCINA ARTESANAL S.A.S. debe participar en el proceso de selección estipulado por la compañía y acompañar los siguientes documentos:

1. Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
2. Hoja de vida.
3. Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
4. 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.
5. Fotocopia del certificado de manipulación de alimentos.
6. Certificación de aptitud para manipulación de alimentos expedido por médico.
7. Certificación bancaria de BANCOLOMBIA (Convenio).

Parágrafo

Es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.P. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995), ni la Abreugrafía pulmonar (Resolución 13824/89).

PERÍODO DE PRUEBA

ART. 3. La Compañía 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 colaborador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (C.S.T. art. 76).

ART. 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 (C.S.T. art. 77, núm. 1º).

ART. 5. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses en contratos de trabajo a término indefinido. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato. Cuando entre un mismo empleador y colaborador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7º).

ART. 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el colaborador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba.

CAPÍTULO III
Colaboradores accidentales o transitorios

ART. 7. Son meros colaboradores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Compañía. Estos colaboradores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (C.S.T. art. 6º). La Compañía para los colaboradores ocasionales y transitorios se acoge de manera plena a lo establecido en la sentencia C- 823/ 06 de la Corte Constitucional, en consecuencia, gozará de todos los beneficios legales en cuanto a prestaciones sociales y seguridad social.

CAPÍTULO IV
Horario de trabajo

ART. 8. El horario de trabajo será el que previamente se acuerde en el contrato de trabajo y estará regido por las disposiciones que regulan la materia en el Código Sustantivo de Trabajo.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

8:00 AM a 12:30 M y 1:30 PM a 5:00 PM Lunes a viernes. Los días sábados la jornada estará comprendida desde 9:00 AM hasta la 1:00 PM.

Parágrafo 1

Fuera de los horarios antes citados, la Compañía por medio de sus directivos, podrá implementar otros de manera temporal cuando se presentan las situaciones especiales previstas en el artículo 163 del C.S.T. Y sus modificaciones o reformas.

Parágrafo 2

No obstante, lo anterior, los horarios podrán ser o acordados o modificados teniendo en cuenta las necesidades de la Compañía o de los colaboradores de forma transitoria o permanente, para esto se elaborará el otrosí al contrato respectivo.

PERSONAL QUE TRABAJE EN OPERACIONES, PLANTA DE PRODUCCIÓN, CENTRO DE DISTRIBUCIÓN, CATERING, ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES, CAFÉS Y RESTAURANTES

Para el personal que sea vinculado para desempeñar funciones en la planta de producción y en establecimientos abiertos al público, existirá la posibilidad que el empleador y el colaborador lleguen a un acuerdo para que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir o no con el domingo o un día festivo. En este caso, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 9 p.m. (L. 789/2002, art. 51).

En el caso que sea pactada la jornada flexible con el colaborador, el horario de trabajo semanal y su día de descanso será informado oportunamente a cada empleado dependiendo de su cargo, de sus funciones y de las necesidades de la operación del empleador.

Parágrafo 3

Sin importar el tipo de jornada laboral o el cargo del colabordor, los días sábados se entienden por regla general como días laborables. En consecuencia, para efectos de disfrute de las vacaciones se entenderá el sábado como día laboral.

CAPÍTULO V
Horas extras y trabajo nocturno

ART. 9. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

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

ART. 10. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (C.S.T, art. 159).

ART. 11. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por este (D. 13/67, art. 1º).

ART. 12. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).

Parágrafo

La Compañía podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ART. 13. La Compañía no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus colaboradores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este reglamento.

Parágrafo 1

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

Parágrafo 2

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

Parágrafo 3

Cuando la Compañía tenga más de 50 colaboradores que laboren 48 horas a la semana, éstos tendrán derecho a que 2 horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L.50/90, art.21).

Parágrafo 4

De acuerdo con lo establecido en las normas aplicables en la materia; las disposiciones contenidas en el presente artículo y en sus parágrafos no estarán dirigidas a los colaboradores que cumplan las condiciones para ser catalogados como de dirección, confianza y manejo.

CAPÍTULO VI

Días de descanso legalmente obligatorios

ART. 14. La Compañía no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus colaboradores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este reglamento.

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

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

3 Las prestaciones y derechos que para el colaborador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, art. 1º, dic. 22/83).

Parágrafo 1

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

Parágrafo 2

Trabajo dominical y festivo. (L. 789/2002, art. 26) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. El trabajo en descanso obligatorio y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el descanso obligatorio coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el colaborador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (L. 789/2002, art. 26).

Parágrafo 3

El colaborador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio cualquier día de la semana, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Aviso sobre trabajo dominical Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas lo menos, la relación del personal de colaboradores 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 (C.S.T. art. 185).

ART. 15. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, art. 25).

Parágrafo

La Compañía sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los colaboradores 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 del empleador. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el colaborador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el colaborador.

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 colaborador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

ART. 17. Los colaboradores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (C.S.T. art. 186, núm. 1º).

ART. 18. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del colaborador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al colaborador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (C.S.T. art. 187).

ART. 19. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el colaborador no pierde el derecho a reanudarlas (C.S.T. art. 188).

ART. 20. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el colaborador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas 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 colaborador (C.S.T. art. 189).

ART. 21. En todo caso, el colaborador gozará anualmente, por lo menos de ocho (8) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años.

La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de colaboradores técnicos, especializados, y de confianza (C.S.T. art. 190).

ART. 22. Durante el período de vacaciones el colaborador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el colaborador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ART. 23. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada colaborador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5º).

Parágrafo

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

PERMISOS

ART. 24. NUESTRA COCINA ARTESANAL S.A.S. concederá a sus colaboradores:

1. El ejercicio del derecho al sufragio
2. El desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
3. Permiso por grave calamidad doméstica debidamente comprobada, en este caso la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
4. Concurrir en su caso al servicio médico correspondiente
5. Desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización
6. Asistir al entierro de sus compañeros, frente a esta situación el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los colaboradores.

Parágrafo 1

Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al colaborador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (C.S.T. art. 57, núm. 6º).

Parágrafo 2

Se entenderá por calamidad doméstica todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del funcionario, como el fallecimiento, enfermedad o lesión grave de sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad, o primero civil, del conyugue, compañero o compañera permanente, esto a consideración del empleador.

Parágrafo 3

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

Todos los permisos, sin excepción, deberán quedar autorizados por escrito en el formato que para tal fin ha dispuesto la Compañía.

En los casos de los numerales 1, 2 y 4 el aviso deberá darse a la Compañía con una anticipación de al menos un (1) día; en el caso del numeral 3 el permiso de que trata dicho numeral, tendrá un máximo de hasta tres días, dependiendo de los hechos constitutivos de la calamidad y se requerirá que el colaborador presente a la compañía los soportes correspondientes que demuestren tal situación.

Parágrafo 4

Los permisos personales inferiores a un día de trabajo, deben ser solicitados notificando los tiempos en los cuales se realizará la correspondiente reposición del tiempo.

Parágrafo 3

En caso de fallecimiento de cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos), primero de afinidad (suegros únicamente) y primero civil (hijo adoptado o padre adoptante), el colaborador tendrá derecho a una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

CAPÍTULO VII

Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y períodos que lo regulan

ART. 25. Formas y libertad de estipulación:

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

2 No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el colaborador 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 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Compañía que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

3 Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

4 El colaborador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

ART. 26. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (C.S.T. art. 133).

ART. 27. Se conviene por escrito el pago de los salarios para ser efectuado mediante consignación en corporación o entidad bancaria, o elaboración de cheque para ser entregado en el lugar en donde el colaborador presta sus servicios, o en la oficina respectiva de NUESTRA COCINA ARTESANAL S.A.S.

Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el colaborador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (C.S.T. art. 138, núm. 1º).

PERIODOS DE PAGO Los períodos de pago serán los 15 y 30 de cada mes, así, no obstante, la disposición anterior de acuerdo a las necesidades de la Compañía están fechas podrán modificarse..

ART. 28. El salario se pagará directamente al colaborador así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

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

ART. 29. De todo pago, el colaborador o el que lo cobre en virtud de su autorización escrita, firmará recibos en cuadros o comprobantes individuales o colectivos, según lo disponga la Compañía, y cuando aquél o éste no sepan firmar, lo hará a ruego cualquiera de los compañeros de trabajo. Cuando se trate de transferencia electrónica será válido el recibo que expida la entidad.

ART. 30. El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se interponga en el mes.

ART. 31. La Compañía pagará el salario mínimo que sea obligatorio en cada caso. A los colaboradores 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, con excepción de la jornada especial de treinta y seis horas prevista en el artículo 20 de la Ley 50 de 1990, modificado por el 51 de la Ley 789 de 2002.

Parágrafo

Cuando un colaborador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

CAPÍTULO VIII

Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos profesionales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo

ART. 32. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los colaboradores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del colaborador.

ART. 33. Los servicios médicos que requieran los colaboradores se prestarán por el Instituto de Seguros Sociales o E.P.S, A.R.L, a través de la I.P.S a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ART. 34. Todo colaborador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el colaborador debe someterse. Se establece un término de 24 horas para dar aviso a su jefe inmediato sobre la causa de la ausencia por incapacidad, si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ART. 35. Los colaboradores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El colaborador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa. (Art.55 Decreto 1295 de 1994).

ART. 36. Los colaboradores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Parágrafo

El grave incumplimiento por parte del colaborador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la respectiva Compañía, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los colaboradores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

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

ART. 38. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el colaborador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ART. 39. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ART. 40. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Compañía como los colaboradores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a 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, y la Ley 1562 de 2012, del sistema general de riesgos laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias del decreto antes mencionado.

CAPÍTULO X

Prescripciones de orden

ART. 41. Los directores o colaboradores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle ordenes ni suministrar alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas.

ART. 42. Los colaboradores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.

4 Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Compañía.

5 Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

6 Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

7 Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Compañía en general.

8 Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

9 Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior abandonar su lugar de trabajo en horas laborales.

10 Asistir al trabajo cumplidamente de acuerdo a los horarios y turnos estipulados por el empleador.

11 Se prohíbe utilizar lenguaje inadecuado o vulgar que se considere irrespetuoso y que pueda ir contra la forma correcta de atender los clientes y compañeros de la Compañía.

12 Darle trato adecuado a las herramientas y equipos de trabajo, conforme a las instrucciones y capacitación que haya recibido.

CAPÍTULO XI

Organización del Equipo de Trabajo

ART. 43. La estructura general de la Compañía está basada en un orden horizontal, lo que permite que las diferentes dependencias puedan colaborar en los procesos de forma armónica sin que exista una estructura rígida basada en jerarquías directas:

ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS	JUNTA DIRECTIVA	GERENCIA GENERAL	DIRECCIÓN DE EXPERIENCIAS	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	DIRECCIÓN DESARROLLO HUMANO	OPERACIONES Y PRODUCCIÓN	DIRECCIÓN DE ITF	DIRECCIÓN DE CALIDAD	CENTRO DE DISTRIBUCIÓN

CAPÍTULO XII

Labores prohibidas para mujeres y menores de 18 años.

ART. 44. Labores que no pueden ejercitar las mujeres colaboradoras de la Compañía que se encuentren en embarazo:

Las Colaboradoras de NUESTRA COCINA ARTESANAL S.A.S. que se encuentren en estado de embarazo no podrán realizar labores que atenten contra la salud de su criatura ni contra el estado de ellas mismas.

En este orden de ideas, quedan proscritas para este tipo de Colaboradoras labores que comprometan su salud y que impliquen manejo de sustancias químicas, manipulación de elementos corto punzantes, levantamiento de cargas pesadas y en general cualquier labor que ponga en peligro la integridad de la madre o de su bebe.

ART. 45. Prohibiciones a los menores de edad que trabajen en la empresa:

Todo Menor de edad que ingrese a trabajar a TODO FRESA S.A.S. debe encontrarse autorizado por sus Padres y por el Ministerio de la Protección Social para ejecutar las labores.

No obstante encontrarse autorizado por las personas en mención, no se permitirá que este tipo de Colaboradores realicen tareas que estén asignadas a los colaboradores adultos.

Parágrafo

Los colaboradores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los colaboradores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (D. 2737/89, arts.245 y 246).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los colaboradores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (D. 2737/89, art. 243).

CAPÍTULO XIII

Obligaciones especiales para la empresa y los colaboradores y escala de faltas y sanciones

ART. 46. DIAGRAMA DE FALTAS Y SANCIONES: Las siguientes son algunas de las conductas indebidas con su respectiva sanción, sin perjuicio de otras derivadas de este reglamento o establecidas por el empleador:

	FALTA	1 VEZ	2 VEZ	3 VEZ	4 VEZ
1	Llegadas tarde al lugar de trabajo, según motivo justificado, manejo y tiempo de la tardanza.	Llamado de atención por primera vez	Suspensión hasta por 8 días	Terminación de contrato por justa causa	
2	Falta parcial o total e injustificada al lugar de trabajo.	Suspensión hasta por 8 días	Terminación de contrato por justa causa		
3	Incumplimiento grave de las funciones para las cuales fue contratado y faltas de servicio al cliente de acuerdo a la gravedad	Suspensión hasta por 8 días	Terminación de contrato por justa causa		
4	Incumplimiento de las normas de seguridad, higiene, salud y seguridad en el trabajo.	Llamado de atención por primera vez	Suspensión hasta por 3 días	Terminación de contrato por justa causa	
5	El uso inadecuado o el no uso de los elementos de protección personal y dotación.	Llamado de atención por primera vez	Suspensión hasta por 3 días	Terminación de contrato por justa causa	

	FALTA	1 VEZ	2 VEZ	3 VEZ	4 VEZ
6	Manejo de dinero, si se genera pérdida o descuadre dependiendo el monto.	Suspensión hasta por 15 días	Terminación de contrato por justa causa		
7	No cumplir con los compromisos de confiabilidad y exclusividad de la información y procesos de la Compañía.	Terminación de contrato por justa causa			
8	Hacer uso de dinero de la compañía que se encuentre bajo su responsabilidad para efectos personales.	Terminación de contrato por justa causa			
9	Otorgar descuentos u obsequiar productos a clientes sin debida autorización del jefe inmediato.	Suspensión hasta por 8 días	Terminación de contrato por justa causa		
10	Consumo de alimentos de la compañía dentro de su lugar de trabajo.	Llamado de atención por primera vez	Suspensión hasta por 3 días	Terminación de contrato por justa causa	
11	Contaminación de los alimentos de la empresa con elementos extraños o cualquier incumplimiento de normas de BPM.	Llamado de atención por primera vez	Suspensión hasta por 3 días	Terminación de contrato por justa causa	
12	El retiro de la empresa de productos, materia prima, bienes o dinero sin importar la cuantía.	Terminación de contrato por justa causa			
13	Llegar al sitio de trabajo bajo efectos o consumir dentro de este bebidas alcohólicas, alucinógenas o psicoactivas.	Terminación de contrato por justa causa			

	FALTA	1 VEZ	2 VEZ	3 VEZ	4 VEZ
14	Incumplimiento de políticas y compromisos firmados en el contrato de trabajo.	Terminación de contrato por justa causa o suspensión hasta por 15 días según corresponda.			
15	Agresión verbal o física, discusiones y actos de malos tratos y atención contra compañeros de trabajo, líderes y clientes, al margen de la situación que la haya originado.	Terminación de contrato por justa causa o suspensión hasta por 15 días según corresponda			
16	Abandono del puesto de trabajo sin justa causa.	Terminación de contrato por justa causa			
17	El uso indebido de los carnets que identifiquen la compañía.	Terminación de contrato por justa causa			
18	Aprovecharse en beneficio propio o ajeno de los estudios, procedimientos, descubrimientos, informaciones entregadas por la Compañía, durante la vigencia del contrato de trabajo de trabajo, sin perjuicio de las demás acciones a que haya lugar.	Terminación de contrato por justa causa			
19	Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso de su líder inmediato.	Llamado de atención por primera vez	Suspensión hasta por 8 días	Terminación de contrato por justa causa	

	FALTA	1 VEZ	2 VEZ	3 VEZ	4 VEZ
20	Realizar negligentemente el trabajo.	Llamado de atención por primera vez	Suspensión hasta por 8 días	Terminación de contrato por justa causa	
21	Interponer o colocar obstáculos para que el trabajo propio, el de los colaboradores, máquinas y equipos, no salga en la cantidad, calidad y tiempo fijados por la Compañía.	Llamado de atención por primera vez	Suspensión hasta por 8 días	Terminación de contrato por justa causa	
22	Destruir objetos e implementos de trabajo y/u ocasionar daños que afecten la operación y el negocio, siempre que los mismos no sean pagados o sean dañados con dolo.	Llamado de atención por primera vez	Suspensión hasta por 8 días	Terminación de contrato por justa causa	
23	Destruir, dañar, retirar o dar a conocer de los archivos cualquier documento de la Compañía, sin autorización expresa de ésta.	Suspensión hasta por 8 días	Terminación de contrato por justa causa		
24	Confiar a otro colaborador, sin la autorización correspondiente la ejecución del propio trabajo, los vehículos, los instrumentos, equipos y materiales de la Compañía.	Suspensión hasta por 8 días	Terminación de contrato por justa causa		
25	Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de la Compañía.	Terminación de contrato por justa causa			

	FALTA	1 VEZ	2 VEZ	3 VEZ	4 VEZ
26	Crear o alterar documentos que tengan poder representativo o probatorio en su relación laboral para utilizarlos en su beneficio personal.	Terminación de contrato por justa causa			
27	Dedicarse a escuchar radio, ver televisión, utilizar el celular, navegar en internet y chatear en horas y sitios de trabajo.	Llamado de atención por primera vez	Suspensión hasta por 8 días	Terminación de contrato por justa causa	
28	No concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, y actividades organizadas y convocadas por la Compañía.	Llamado de atención por primera vez	Suspensión hasta por 8 días	Terminación de contrato por justa causa	
29	Efectuar reuniones de cualquier naturaleza en locales o predios de la empresa, sin previo permiso de la misma, aun cuando sea en horas diferentes a las de trabajo.	Llamado de atención por primera vez	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 15 días	Terminación de contrato por justa causa
30	Incumplir los procedimientos de calidad, limpieza y desinfección y esto también en situaciones en que puedan generar cuerpos extraños en productos y dar lugar a intoxicaciones o inconvenientes de salud.	Llamado de atención por primera vez	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 15 días	Terminación de contrato por justa causa
31	No diligenciar los formatos establecidos por la compañía para el control de los procesos y omitir los procesos establecidos como tal.	Llamado de atención por primera vez	Suspensión hasta por 1 días	Suspensión hasta por 8 días	Terminación de contrato por justa causa
32	Incumplir con los gramajes establecidos en manuales, costeos, habladores e indicaciones de los líderes inmediatos respecto a los productos.	Llamado de atención por primera vez	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 8 días	Terminación de contrato por justa causa

	FALTA	1 VEZ	2 VEZ	3 VEZ	4 VEZ
33	Omitir información relevante y necesaria que haga parte del proceso para el cual labora afectando con esto la operación de su cargo y la Compañía.	Suspensión entre 1 y 15 días	Terminación de contrato por justa causa		
34	Modificar los horarios de trabajo propios o de los compañeros sin contar con la atribución para esto, para beneficio propio o sin previa autorización de su líder inmediato.	Suspensión entre 1 y 15 días	Terminación de contrato por justa causa		

NOTAS ACLARATORIAS AL CUADRO DE FALTAS

A. La Compañía reconoce que en el sector en el que desarrolla su actividad económica existen ocasiones en las que los clientes podrían reconocer, de manera voluntaria, por mera liberalidad y de forma adicional a la propina que puede incluirse en la factura, un beneficio económico (propina) dirigido al asesor que se encargó de su atención, dicho reconocimiento, en el gremio, se conoce con el nombre "repique", Teniendo en cuenta la existencia de este hecho, la compañía ha dispuesto que la solicitud de parte del empleado de bonificaciones adicionales a la propina se considera falta al reglamento interno de trabajo; pero en el evento en que el cliente le otorgue un "repique" al empleado, por su propia voluntad y sin que el empleado lo solicite, dicho ingreso pertenecerá al empleado.

Así mismo, el manejo que se le dé a los "repiques" estará sometido a la disposición del equipo de trabajo del punto de venta. En caso que dicho equipo decida que los repiques se repartan entre sus miembros, en el reconocimiento deberá incluirse a los auxiliares de cocina, asesores de servicio, cajeros y líderes de servicio. Lo anterior, se reitera, está sometido a la voluntad de los colaboradores y acuerdo de todos los involucrados en el equipo que corresponda, pues el "repique" no pertenece a la Compañía.

B. En materia de daños sobre los elementos de trabajo, tales como platos, vasos, implementos de cocina u otros, la política de la Compañía es clara en el sentido de indicar que dichos daños deben ser asumidos por el empleado culpable del daño; lo anterior implica que en el caso de decidir responder por éstos en el Punto de Venta con el monto de los "repiques", estará sujeto a libre decisión de todo el equipo de trabajo previo acuerdo por parte de éstos.

C. Todas las faltas serán evaluadas de acuerdo a la gravedad, dolo, frecuencia y recurrencia y basados en el análisis de cada situación que puntualmente pueda presentarse, se analizarán los casos y aplicarán las sanciones a las que haya lugar.

ART. 48. Son otras obligaciones especiales del colaborador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Compañía, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros

5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Compañía o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

8. Registrar en las oficinas de la Compañía su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (C.S.T. art. 58).

9. Prestar un excelente servicio al cliente interno y externo, de acuerdo a las indicaciones y parámetros que la empresa le entrega.

10. Ser honesto y decir la verdad en toda ocasión en la relación con superiores, compañeros y clientes.

11. Asistir puntual y con toda la mejor disposición a las reuniones y capacitaciones que la Compañía organice para los empleados.

12. Lucir el uniforme de trabajo en condiciones de extrema limpieza y calidad.

13. Impedir el desperdicio.

14. Observar estrictamente lo establecido por la Compañía para solicitud de permisos y para avisos y comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes.

15 Utilizar la dotación de uniformes, equipos, implementos de trabajo y seguridad industrial suministrada por la Compañía y conservarla en buenas condiciones.

16 Estar debidamente dispuesto en su sitio de trabajo, con su uniforme de dotación y a la hora exacta en que empieza su turno e igualmente permanecer en él hasta la terminación de su jornada ó hasta que llegue la persona que deberá recibirle el turno. Así mismo, prestar el turno de manera puntual, cuidadosa y diligente.

17 Mantener excelente cuidado personal en su vestuario, uniforme en los casos del personal que recibe dotación, cabello, uñas, y limpieza, de forma tal que su presentación sea agradable para los clientes y compañeros.

18 Está prohibido vender cualquier cosa dentro del horario laboral y cualquier persona de la Compañía que se encuentre laborando.

19 Está prohibido comprar o hablar con personas que estén vendiendo artículos que no tengan que ver con la operación de la Compañía, mientras se esté en horario laboral.

20 Está prohibido en horario de trabajo, recibir cobradores.

ART. 49. Son obligaciones especiales del empleador:

1 Poner a disposición de los colaboradores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2 Procurar a los colaboradores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

3 Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4 Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

5 Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del colaborador y sus creencias y sentimientos.

6 Conceder al colaborador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.

7 Dar al colaborador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el colaborador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular,

si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el colaborador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8 Abrir y llevar al día los registros de horas extras.

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

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

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

12 Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del colaborador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses abril, agosto y diciembre, en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor.

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

ART. 50. Son obligaciones especiales del empleador:

1 Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los colaboradores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

b Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.

c El Banco Agrario, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.

d En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la Compañía puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

e Los valores correspondientes a reposición de elementos de trabajo por pérdida o deterioro ocasionado por el colaborador, ya sea de manera dolosa o por descuido inminente.

2 Obligar en cualquier forma a los colaboradores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.

3 Exigir o aceptar dinero del colaborador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.

4 Limitar o presionar en cualquier forma a los colaboradores el ejercicio de su derecho de asociación.

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

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

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

8 Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los colaboradores que se separen o sean separados del servicio.

9 Cerrar intempestivamente la Compañía. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los colaboradores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los colaboradores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

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

11 Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los colaboradores o que ofenda su dignidad (C.S.T. art. 59).

ART. 51. La Compañía no puede imponer a sus colaboradores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (C.S.T. art. 114).

ART. 52. CLAUSULA PENAL POR TERMINACIÓN UNILATERAL DEL COLABORADOR con el fin de evitar terminaciones abruptas por parte del empleado, se acuerda que cuando éste renuncie intempestivamente, le pagara al empleador los siguientes montos, a título de cláusula penal:

a Si renuncia, con una antelación que va entre el mismo día y ocho días, pagará una quincena de salario.

b Si renuncia, con una antelación que va entre nueve y quince días, pagará una semana de salario.

c Si renuncia con una antelación superior a quince (15) días no habrá cláusula penal para esa decisión.

d Autoriza EL EMPLEADO a EL EMPLEADOR que compense o 'cruce' el valor, a título de cláusula penal, en la propia liquidación de prestaciones sociales.

Parágrafo

En el caso de los directores o coordinadores de área, administradores o líderes de punto de venta, el aviso deberá darse con una antelación de un mes, de lo contrario se hará efectiva cláusula penal equivalente a quince días de salario.

ART.53. Se constituyen en justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, además de las ya contenidas en este reglamento:

POR PARTE DE LA EMPRESA

1 Haber sufrido engaño por parte del colaborador, 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 falta indisciplinaria en que incurra el colaborador en sus labores, contra la empresa, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3 Todo acto de violencia, injuria, malos tratos en que incurra el colaborador fuera de servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia, o de sus representantes, socios, jefes de oficina, vigilantes o celadores.

4 Todo daño material causado intencionalmente a los sitios o lugares de trabajo, obras, maquinarias, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas y de las cosas.

5 Todo acto inmoral o delictuoso que el colaborador cometa en la oficina, establecimiento o lugar de trabajo, en el desempeño de sus labores.

6 Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al colaborador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones, contratos individuales o reglamentos.

7 La detención preventiva del colaborador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por si misma para justificar la extinción del contrato.

8 El que el colaborador revele los secretos técnicos o comerciales o de carácter reservado, con perjuicio de la Compañía.

9 El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del colaborador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono (art. 2 del decreto 1373 de 1996).

10 La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del colaborador, de las obligaciones convencionales o legales.

11 Todo vicio del colaborador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12 La negación sistemática del colaborador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13 La ineptitud del colaborador para realizar las funciones encomendadas.

14 El reconocimiento al colaborador de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio de la empresa.

15 Tienen, igualmente el carácter de justas causas de terminación unilateral del contrato por parte del patrono, las estipuladas en los contratos individuales de trabajo o en las convenciones colectivas, pactos y laudos arbitrales o en el reglamento interno del trabajo.

16 Hacer peligroso el lugar de trabajo por violación de las normas sobre seguridad e higiene; no someterse a lo exámenes médicos o de salud prescritos por las autoridades, la Compañía o la Empresa Prestadora de Servicios (E.P.S) o la institución Prestadora de Servicios de Salud (I.P.S) o la administradora de riesgos profesionales (A.R.L) y no usar los implementos destinados a la prevención de accidentes y protección personal.

17 Dañar las edificaciones, materiales, equipos, herramientas y otros elementos, pertenecientes a la Compañía, intencionalmente o por descuido.

18 Negarse, sin justa causa, a cumplir órdenes del superior, siempre que ellas no lesionen su dignidad; agredirlo de palabra o de hecho o faltarle al respecto en cualquier forma.

19 Competencia residual: Toda otra falta grave que implique violación de las obligaciones o prohibiciones de los colaboradores o prescripciones de orden establecidas en la ley, reglamentos o circulares de la Compañía, convención colectiva, pacto o fallo arbitral, según el caso.

20 Permitir que otro colaborador o un extraño use su carné de identificación, o usar carné ajeno, o hacerle enmiendas.

21 Eliminar facturas, documentos contables, documentos de orden tributario, soportes de operaciones o demás documentos de orden tributario, legal o que afecten el desarrollo operativo de la Compañía.

22 Hacer afirmaciones falsas sobre la Compañía, su personal directivo, los colaboradores, o sobre sus productos y mercancías.zv.

23 Rehusarse a mostrar el carné de identificación, de E.P.S. o A.R.L. o negarse a entregarlo cuando sea solicitado por porteros, celadores o superiores.

24 Exhibir o entregar a un tercero dinero, información, documentos, facturas, libros, herramientas, equipos o cualquier implemento de la Compañía.

25 Falsificar o adulterar documentos de la Compañía o para ser utilizados contra ésta.

26 Dejar herramientas o equipos en sitios distintos a los señalados para tal fin o entregarlos sin recibir las órdenes correspondientes.

27 Consumir alimentos propiedad de la Compañía, sin haberlos cancelado previamente y/o realizado el procedimiento establecido para ello.

28 Manejo elementos electrónicos indebidamente

29 Repartir, fijar o hacer circulares, volantes o escritos en lugares de trabajo, que no sean producidos o autorizados por la Compañía.

30 Negarse a desempeñar cualquiera de los cargos que se encuentren dentro de sus posibilidades dado su perfil, aptitudes, conocimiento y experiencia, en el horario y sitio que le sea asignado por la Compañía.

31 Realizar compras en su horario de trabajo, sin previa autorización.

32 Utilizar dinero, equipos y elementos de la Compañía para su propio beneficio y/o el beneficio de terceros, sin expresa autorización de un superior facultado para impartir dicha autorización.

33 Retener en cualquier forma directa o indirectamente dineros entregados por los clientes como pago de los productos comprados a la Compañía.

34 Aprovecharse de los beneficios que la Compañía concede a los clientes, para si o para una tercera persona.

35 La negativa a aceptar cambios de dependencia o traslados, según los requerimientos de la Compañía.

36 Cometer errores injustificados en el manejo del dinero, por acción u omisión, cuando se registre el pago, cambio o devolución de mercancía o dinero.

37 Retener o apropiarse indebidamente de mercancía devuelta por los clientes o enviada a ellos.

38 Recibir o disponer sin autorización, de artículos comerciales tales como muestras, obsequios, probadores o degustaciones entre otros.

39 Permitir que otra persona use el código de acceso informático en los diferentes equipos de la empresa o acceder indebidamente a ellos.

40 Retirar información archivada o guardada en las bases de datos físicas o magnéticas, sin autorización.

41 Hacer o recibir llamadas telefónicas de larga distancia o no, de carácter personal, sin previa autorización.

POR PARTE DEL COLABORADOR

1 El haber sufrido engaño por parte del empleador respecto a las condiciones de trabajo.

2 Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el colaborador o los miembros de su familia 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 colaborador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4 Todas las circunstancias que el colaborador no puede prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o salud, y que el empleador no se allane a modificarlas.

5 Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al colaborador en la prestación de servicios.

6 El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones contractuales o legales.

7 La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos aquél para el cual lo contrató.

8 Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, o de contrato con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbítrales, contratos individuales o reglamentos.

En todo caso, 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.

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

ART. 54. La Compañía no podrá imponer a sus colaboradores sanciones disciplinarias distintas a las enumeradas en el cuadro de faltas y sanciones que se incluyan en el presente reglamento, en pactos, convenciones colectivas de trabajo, fallos arbitrales o en los contratos individuales de trabajo u otrosíes a los mismos. El empleador ha puesto en conocimiento de los colaboradores el cuadro donde se contempla la escala de faltas y sanciones disciplinarias y no ha habido objeción de alguna parte de estos por lo cual se entiende aceptada la escala de faltas y sanciones (Sentencia C-934 de 2004).

El procedimiento disciplinario se someterá a las siguientes reglas, de acuerdo a lo establecido por la Corte Constitucional en sentencia C-593 del 20 de agosto de 2014:

1 Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al colaborador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

2 El empleado, deberá ser citado por la Dirección de Desarrollo Humano para ser escuchado en descargos libres de apremio o juramento, para lo cual éste enviará una citación formal a descargos al correo electrónico del colaborador registrado en la Compañía. La citación también podrá enviarse al colaborador para serle entregada personalmente, de lo cual se dejará constancia de la fecha y hora de su recibo. Si el colaborador se rehusare, se enviará mediante correo certificado a la dirección que obre en su hoja de vida.

En dicha citación se dejará constancia de los hechos que dan lugar a la presunta falta o faltas imputadas al colaborador, y su correspondiente sanción, en los términos del presente reglamento. En la citación se le informará al colaborador de la realización de audiencia de descargos, la cual se realizará mínimo dos días después de haber sido enviada la citación, y se le informará también al colaborador el derecho que le asiste de pedir o aportar las pruebas testimoniales o documentales que considere necesarias para su defensa, y que, si a bien lo tiene, puede asistir con un abogado defensor.

3 En la audiencia de descargos, se le informará al colaborador el derecho que le asiste a no auto incriminarse y a guardar silencio. Su declaración se recibirá sin juramento o apremio. Escuchados los descargos del colaborador, se procederán a practicar las pruebas solicitadas por el colaborador, para lo cual deberá asistir a la audiencia junto con los testigos que desea hacer valer como pruebas, y demás documentos que considere en su defensa. Después de esta etapa, no habrá lugar a practicar alguna otra prueba.

4 Practicadas las pruebas, el colaborador, si lo desea, podrá formular alegatos de conclusión, en los cuales argumentará todas aquellas circunstancias que puedan exculparlo o aminorar su responsabilidad.

5 Cerrada la etapa probatoria y escuchados los alegatos, por la Dirección de Desarrollo Humano deberá emitir decisión de fondo dentro de los tres días siguientes a la audiencia de descargos, la cual se notificará al colaborador de la misma manera que la citación a descargos. La decisión se limitará a valorar las pruebas practicadas en la audiencia de descargos, y no podrá referirse a hechos y/o sanciones diferentes a los manifestados en la citación a descargos. Si existen dudas frente a la responsabilidad del colaborador, tales dudas deberán absolverse a su favor (in dubio pro reo).

6 La decisión de fondo emitida por la Dirección de Desarrollo Humano, podrá ser apelada de manera escrita ante ésta, dentro de los tres días siguientes a su envío al colaborador al correo electrónico registrado en la empresa. La Dirección de Desarrollo Humano, una vez recibido el recurso, decidirá dentro de los dos días siguientes.TT.

Parágrafo 1

De todo el procedimiento anterior, deberá dejarse constancia por escrito, sin perjuicio de que la audiencia de descargos sea registrada también audiovisualmente, o en cualquier otro medio idóneo para su íntegra conservación.

Parágrafo 2

El expediente disciplinario es reservado, y la empresa no podrá expedir constancias verbales o escritas a otros empleadores de las faltas cometidas por los colaboradores. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115 C. S. T.).

Parágrafo 3

Caducidad de las faltas. Si transcurrido tres (3) años después de haber incurrido el colaborador en una falta, no se hubiere vuelto a presentar reincidencia en esa misma falta, se entenderá caducado o perdonada y no se volverá a tener en cuenta para el cálculo del artículo anterior.

Parágrafo 4

El colaborador disciplinable tendrá, durante todo el trámite, la facultad de estar acompañado por su abogado de confianza.

Parágrafo 5

En el caso en que se apliquen suspensiones o sanciones como resultado de un proceso disciplinario, el día de compensación laboral deberá y será respetado, es decir, no se cruzará el día de la sanción con el de descanso, por lo tanto, en ningún caso, el colaborador perderá su día de descanso, conforme a la ley.

Así las cosas, en materia de aplicación de faltas se seguirán los criterios de aplicación que a continuación se establecen:

Los colaboradores que hayan cumplido el mínimo de horas laborales semanales (48) tendrán derecho al disfrute de un día de descanso compensatorio independiente del día de la semana que para ello se disponga, Así las cosas, cuando un colaborador sea suspendido, debido a la sanción recibida, no cumplirá las 48 horas laborales que debe causar en la semana en la que se ejecutó la suspensión y, por lo tanto, no tendrá asignación de día compensatorio para esa semana; Luego, una vez cumplida esta regla iniciará el conteo de las horas laborales nuevamente para causar la compensación en los términos legales.

CAPÍTULO XIV

Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

ART. 55. Los reclamos de los colaboradores se harán ante la persona que ocupe en la Compañía el cargo de: Director de Desarrollo Humano, el Líder Inmediato o en su defecto la persona autorizada, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

ART. 56. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el colaborador o colaboradores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

Parágrafo 5

En la empresa NUESTRA COCINA ARTESANAL S.A.S. no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XV

Publicaciones

ART. 57. El reglamento interno de trabajo no requiere ser autorizado por el Ministerio del Trabajo a través de las oficinas regionales del trabajo. El empleador NUESTRA COCINA ARTESANAL S.A.S. publicó el primero (01) de febrero de dos mil dieciocho (2018) en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma fecha informó a los colaboradores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento. La organización sindical, si la hubiere, y los colaboradores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 O 113 del condigo sustantivo del trabajo. (Ley 1429 de 2010).

CAPÍTULO XVI

Vigencia

ART. 58. El presente reglamento entrará a regir 15 días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (C.S.T. art. 121).

CAPÍTULO XVII
Disposiciones finales

ART. 59. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XVIII
Cláusulas ineficaces

ART. 60. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del colaborador 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 colaborador (C.S.T. art. 109).

CAPÍTULO XIX
Mecanismos de prevención del abuso laboral y procedimiento interno de solución

ART. 60. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Compañía constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ART. 61. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos (a título de ejemplo):

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

2 Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Compañía.

3 Diseño y aplicación de actividades con la participación de los colaboradores, a fin de:

a Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.

b Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.

c Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Compañía, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4 Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ART. 62. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento (a título de ejemplo):

1 La Compañía tendrá un comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, por un representante de los colaboradores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral.

2 El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:

a Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreasresponsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

b Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

c Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

d Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

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

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

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

3 Este comité se reunirá por lo menos, una vez cada trimestre, o cada que sea necesario y las situaciones lo ameriten; y NUESTRA COCINA ARTESANAL S.AS. 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.

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

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

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

CAPÍTULO XX

Política de alcoholismo y drogadicción.

NUESTRA COCINA ARTESANAL S.A.S., ha definido y establecido una política de Alcohol y Drogas, para prevenir, mejorar, conservar y preservar el bienestar de los funcionarios, calidad de vida, que permita un adecuado desempeño y competitividad del personal y de la compañía, así como el fomento de estilos de vida saludables, teniendo en cuenta lo establecido en la resolución 1075 de marzo 24 de 1992.

Es política de NUESTRA COCINA ARTESANAL S.A.S., mantener lugares de trabajo óptimos que permita alcanzar los más altos estándares en Seguridad, y Productividad. La empresa es consciente que el alcoholismo, la drogadicción y el abuso de sustancias alucinógenas y enervantes por parte de los funcionarios, tienen efectos adversos en la capacidad de desempeño y afectan considerablemente la salud, seguridad, eficiencia y productividad de los empleados y de la Compañía en general.

La indebida utilización de medicamentos formulados, posesión, distribución y venta de drogas no recetadas o de sustancias alucinógenas y enervantes, en el desarrollo del trabajo, dentro de las instalaciones está estrictamente prohibido. Así mismo, se prohíbe la posesión, uso, distribución o venta de bebidas alcohólicas en las instalaciones de la Compañía o cada uno de sus centros de trabajo durante la prestación de servicios.

La Compañía podrá realizar pruebas de alcohol y drogas directamente o a través de terceros, cuando existan razones para sospechar de abuso de alcohol y drogas, así mismo, la empresa podrá establecer controles periódicos para descartarse una relación con uso o abuso de este tipo de sustancias.

Presentarse a trabajar bajo el efecto del alcohol, drogas y/o sustancias alucinógenas y enervantes o que creen dependencia, está estrictamente prohibido y se considera justa causa de terminación de contrato de trabajo con efecto inmediato, así mismo negarse a la práctica de las pruebas aquí descritas, se considerará falta grave.

Se considera fundamental la colaboración activa de todos los funcionarios, en los programas de sensibilización y capacitación.

FECHA: 01 febrero de 2018.
DIRECCIÓN: Carrera 43 C # 61 Sur 10.
CIUDAD: Sabaneta.
DEPARTAMENTO: Antioquia.
REPRESENTANTE LEGAL: Juan Fernando Machado Romero.

JUAN FERNANDO MACHADO ROMERO.
C.C. 98'665.738.
REPRESENTANTE LEGAL.

nuestra cocina®
artesanal