



Ipiales, 4 de Mayo de 2018

CONSTANCIA SECRETARIAL

Siendo las ocho (08:00) de la mañana del cuatro (04) de Mayo del año dos mil dieciocho (2018), se deja constancia de la fijación y publicación del documento "PROYECTO NUEVO DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES UNIMOS S.A. E.S.P." Con ello se está dando a conocer el contenido del mismo a todo el personal que labora en la empresa, el documento estará disponible durante quince (15) días hábiles, con el fin de que sea leído y analizado; para que en el evento de que exista alguna objeción en cuanto a las cláusulas que conforman este reglamento sea expuesta con los respectivos argumentos que la sustentan. Esto de conformidad al artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo.

Las dudas, aclaraciones, oposiciones y propuestas de quienes estén interesados en presentarlas, se recibirán a partir de la fecha de publicación hasta las seis (06:00) de la tarde del día veinticinco (25) de Mayo del año dos mil dieciocho (2018) a través del correo electrónico: talentohumano@unimosesp.com.co o en medio escrito en la unidad de correspondencia de la empresa Unimos S.A. E.S.P. (en horario laboral).

Jaqueline Paredes P.
JAQUELINE PAREDES PAREDES
Asistente de Gerencia

Elaboró: <i>Ximena Rosero Acosta</i> Jefe Talento Humano.	Revisó: <i>David Villamil Rosas.</i> Jefe Asesor Jurídico	Aprobó: <i>Fernando Andrade Ruiz.</i> Gerente
--	--	--



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

OBJETO

ARTICULO 1º.- El presente es el Reglamento Interno de Trabajo de la EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES UNIMOS S.A E.S.P en adelante “UNIMOS S.A. E.S.P.” domiciliada en la Carrera 5ª No 12-04, del Municipio de Ipiales - Nariño. Y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como sus trabajadores. Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE VINCULACION

ARTICULO 2º.- La persona que aspire a desempeñar un cargo en UNIMOS S.A E.S.P., deberá participar en el proceso de selección y contratación establecido por UNIMOS S.A E.S.P., ajustado a las políticas y procedimientos establecidos para dicho proceso y aportar los siguientes documentos:

- a) Hoja de Vida totalmente diligenciada en el formato único establecido por Departamento Administrativo de la Función Pública, registro en el sigep.
- b) Fotocopia de la cédula de ciudadanía.
- c) Registro civil de nacimiento de los hijos (para efectos de afiliación al sistema de seguridad social y la Caja de Compensación Familiar), si es del caso.
- d) Fotocopia de diplomas y actas de grado, si es del caso.
- e) Fotocopia de la tarjeta profesional, si aplica.
- f) Certificaciones laborales de empleos anteriores., si es del caso.
- g) Fotocopia de certificados de estudios cursados (diplomados, seminarios, congresos, entre otros)., si es del caso
- h) Certificación del examen médico pre ocupacional de ingreso, expedido por el médico señalado por UNIMOS S.A E.S.P. el cual podrá reconocer al aspirante, y podrá exigir los exámenes de laboratorio que a su juicio requiera, los cuales serán sufragados por el empleador.



No se exigirá la prueba del V.I.H (Artículo 22, Decreto 559 de 1991), ni la prueba de embarazo, salvo que la labor a desempeñar sea de alto riesgo para la madre o para el bebé. (Artículo 43 de la Constitución Nacional y Convenio 111 de la O.I.T), ni la Abreugrafía Pulmonar (Resolución 13824 de 1989)., mas sin embargo si la trabajadora se encuentra o cree estar en estado de embarazo, deberá informar oportunamente a las oficinas correspondientes.

NOTA: el trabajador deberá informar oportunamente cualquier alteración en su estado de salud, es decir si a la fecha de ingreso padece de algún tipo de enfermedad (común o laboral).

- i) Diligenciar y gestionar a través de la oficina de Talento Humano de la empresa la respectiva afiliación al Fondo de Pensiones, Empresa Promotora de Salud EPS y Fondo de Cesantías, ARL.
- j) Diligenciar el formato de apertura de cuenta de nómina, en la entidad bancaria indicada por UNIMOS S.A E.S.P., si es del caso.
- k) Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar autorización escrita del Inspector del Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del Defensor de Familia.

CAPITULO III

PERÍODO DE PRUEBA

ARTICULO 3º.- UNIMOS S.A E.S.P., una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar las aptitudes del trabajador y, por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76 C.S.T.).

ARTICULO 4º.- El período de prueba será de (02) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba será la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 7 Ley 50 de 1990).

ARTICULO 5º.- Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80 C.S.T.).



CAPÍTULO IV

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 6º.- 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 UNIMOS S.A E.S.P. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 6 C.S.T.).

CAPÍTULO V

JORNADA LABORAL, HORARIO DE TRABAJO Y CONTROLES DE ENTRADA Y SALIDA.

ARTÍCULO 7º.- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

- a) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:
 - Los adolescentes mayores de 15 y menores de 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 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.
- b) UNIMOS EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES S.A. E.S.P. y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.
- c) UNIMOS EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES S.A. E.S.P. y el trabajador podrán acordar 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 con el domingo. 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 la sumatoria total de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

ARTÍCULO 8º.- Horario De Trabajo: En UNIMOS EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES S.A. E.S.P. las horas de entrada y de salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan, así:

DÍAS LABORABLES: para todos los efectos de este reglamento, el horario de trabajo de la Empresa queda determinado de la siguiente manera, de lunes a viernes, la jornada ordinaria opera así:

DIAS LUNES A VIERNES

JORNADA	HORA DE ENTRADA	HORA DE SALIDA
Mañana	08:00 am	12:00 m
Tarde	02:00 pm	06:00 pm

PERIODO DE DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA LABORAL		
Mañana	10:00 am	10:20 am
Tarde	04:00 pm	04:20 pm

Parágrafo primero: Los horarios de trabajo están estructurados de acuerdo a la naturaleza y modalidad de prestación de servicios, jornada ordinaria diaria y semanal, siendo facultad de la Empresa variarlos observando los procedimientos que establece la legislación laboral vigente; variación en función a los requerimientos y necesidades de la Empresa para una mejor atención al cliente y necesidades del servicio, no excediéndose de la jornada máxima diaria o semanal

ARTICULO 9º.- Los trabajadores que realicen su labor fuera de las instalaciones de la Empresa, lo harán en el lugar que les corresponde de acuerdo con el carácter y naturaleza de labor establecida y/o funciones que se le asigna, siempre y cuando previamente se informe a la jefatura de talento humano y porten las insignias institucionales de UNIMOS S.A.E.S.P.

ARTICULO 10º.- Los trabajadores que realicen su labor en las instalaciones fijas de la Empresa, deben permanecer en ellas durante todo el horario de trabajo, salvo que se les asigne comisiones y/o permisos.

ARTÍCULO 11º.- El Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces controlará el ingreso de todos los trabajadores de la Empresa por medios mecánicos, electrónicos



y/o manuales, según corresponda. En tal sentido, estos están obligados a registrar su fecha y hora de ingreso y salida en los medios de control que determine la Empresa.

Página 5 de 45

Parágrafo primero: Control de asistencia por Reloj Biométrico de Entrada y Salida.- El registro de asistencia y puntualidad al trabajo se hará, para todas y todos los empleados y trabajadores de UNIMOS S.A. E.S.P. por medio de registro biométrico a través de la huella dactilar, que deberá ser marcada por medio de un lector óptico o por medio de cualquier medio tecnológico que la empresa considere oportuno para el logro de este fin.

Parágrafo segundo: Todo el personal que labore en UNIMOS S.A. E.S.P. sin excepción deberá registrar su huella dactilar previamente en el dispositivo, al momento de la legalización de su correspondiente contrato, para lo cual el Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces será el encargado de recopilar los patrones biométricos (huella dactilar) de todos los empleados y trabajadores y conformar la base de datos de los mismos, con el fin de realizar control de asistencia a la jornada laboral.

Parágrafo tercero: En cumplimiento de lo ordenado por la ley estatutaria 1266 de 2008, ley estatutaria 1581 de 2012 y demás normas concordantes por la cual se dictan las disposiciones generales del hábeas data y se regula el manejo de la información contenida en bases de datos personales, UNIMOS S.A. E.S.P. en calidad de operador y administrador de la base de datos con los patrones biométricos recopilada acata los deberes contenidos en la norma; por lo tanto se obliga a:

- a) Garantizar, en todo tiempo al titular de la información, el pleno y efectivo ejercicio del derecho de hábeas data y de petición, es decir, la posibilidad de conocer la información que sobre él exista o repose en el banco de datos, y solicitar la actualización o corrección de datos, todo lo cual se realizará por conducto de los mecanismos de consultas o reclamos, conforme lo previsto en la ley estatutaria 1266 de 2008, ley estatutaria 1581 de 2012 y demás normas concordantes.
- b) Garantizar, que en la recolección, tratamiento y circulación de datos, se respetarán los demás derechos consagrados en la ley y en la Constitución Nacional.
- c) Permitir el acceso a la información únicamente a las personas que, de conformidad con lo previsto en la ley, pueden tener acceso a ella.
- d) Conservar con las debidas seguridades los registros almacenados para impedir su deterioro, pérdida, alteración y/o uso no autorizado o fraudulento.

Parágrafo cuarto: El dispositivo de registro por huella dactilar, permanecerá instalado y ubicado en un sitio estratégico aledaño a la puerta de acceso principal al sitio de labores.



ARTÍCULO 12.- Cada registro de la huella digital, será realizado por cada trabajador a quien corresponda, con cuidado, de manera tal que quede impresa su huella con claridad. Los registros defectuosos, manchados o confusos que no se deban a desperfectos del sistema utilizado, se tendrán por no hechas para efectos de imposición de las correspondientes sanciones.

ARTÍCULO 13.- La omisión del registro de asistencia en cualquiera de las horas de entrada o de salida, hará presumir la inasistencia a la correspondiente fracción de jornada, siempre y cuando los trabajadores no la justifiquen a más tardar en la fracción de jornada siguiente a aquella en que sucedió el hecho.

ARTÍCULO 14.- Los trabajadores que por dolo o complacencia registren la asistencia, en momentos que no le corresponda o con ánimo de sabotear la información, incurrirá en falta grave a sus obligaciones laborales y se hará acreedor a las sanciones que este reglamento impone. Quedaran exentos de estas sanciones aquellos que por error propio involuntario, de tercero o de los medios tecnológicos registre otra asistencia, o aquél a quien le registraron su asistencia. Deberá informar del hecho a la oficina de Talento Humano, a más tardar en el curso de la jornada de trabajo siguiente a aquélla en que sucedió el hecho.

CAPÍTULO VI

HORAS EXTRAS, TRABAJO ORDINARIO Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 15.- El reconocimiento y liquidación de horas extras, trabajo ordinario y nocturno, serán efectuados de conformidad con lo señalado en el Código Sustantivo del Trabajo, Decreto 2352 de 1965, Decreto 13 de 1967, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002, Ley 1846 del 18 de julio de 2017 y demás normas concordantes o aquellas que lo modifiquen o adicionen.

CAPÍTULO VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

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

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



Parágrafo Segundo. El reconocimiento y liquidación del trabajo dominical y festivo, será efectuado de conformidad con lo señalado en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 789 de 2002, Ley 50 de 1990. Ley 51 1983, y demás normas concordantes o aquellas que lo modifiquen o adicionen. Página 7 de 45

CAPITULO VIII

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 17º.- Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios a UNIMOS S.A E.S.P. durante un (01) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186 numeral 1º C.S.T.).

ARTICULO 18.- La época de las vacaciones debe ser señalada por UNIMOS S.A E.S.P. dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene la obligación de dar a conocer al trabajador, por lo menos con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187, C.S.T.).

ARTICULO 19.- Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188 C.S.T.).

ARTÍCULO 20.- No se compensarán vacaciones en dinero, excepto en el evento en que el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado 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 trabajador (Artículo 189 C.S.T. Artículo 20 de Ley 1429 de 2010).

ARTICULO 21.- En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (06) días hábiles continuos de vacaciones, que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones, hasta por dos (02) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (04) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados y de confianza (Artículo 190 C.S.T.).

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



ARTICULO 23. -UNIMOS S.A E.S.P. llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Artículo 5º Decreto 13 de 1967). Página 8 de 45

Parágrafo. En todos los contratos, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones, en proporción al tiempo laborado, cualquiera que sea su naturaleza (Artículo 1 de la Ley 995 de 2005).

CAPITULO IX

PERMISOS

ARTÍCULO 24.- UNIMOS S.A E.S.P. concederá a sus trabajadores los permisos necesarios:

- a. Para el ejercicio del derecho al sufragio, en el lapso que la ley electoral lo determine.
- b. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- c. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada. en caso de grave calamidad doméstica distinta a la licencia por luto, debidamente comprobada, en un equivalente máximo de cinco (5) días hábiles no remunerados
- d. Para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente.
- e. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, siempre que informe de tal necesidad al empleador o a su representante, con una anticipación de dos (2) días calendario a la fecha del acto sindical, siempre que el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.
- f. Para asistir al entierro de sus compañeros y familiares cercanos, siempre que informen previamente a UNIMOS S.A E.S.P. (Jefe de talento humano o quien haga sus veces)

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

- a) La autorización de permisos que requiera el trabajador la tramitará ante La Oficina de Talento Humano, con el visto bueno de su jefe inmediato, siempre con la debida anticipación. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo, en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de UNIMOS S.A E.S.P. (numeral sexto, Artículo 57 C.S.T.).



- b) En caso de licencia por luto, se aplicará lo dispuesto el numeral 10º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Se concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

Licencia de maternidad: Dieciocho (18) semanas para las mujeres, previa presentación de epicrisis, incapacidad emitida por el médico tratante y registro civil de nacimiento y ocho (8) días hábiles para el conyugue o compañero permanente (Código Sustantivo de Trabajo Art 236 y la ley 1822 del año 2017)

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta 30 días siguientes a su ocurrencia.

Parágrafo Primero. Para efectos del presente reglamento, se entienden por calamidad domestica los siguientes hechos:

- a. Atención por urgencias médicas y hospitalización del cónyuge o del compañero permanente; hijos y padres del trabajador en el caso que estos últimos convivan bajo el mismo techo con éste, o sean viudos.
- b. Los deberes naturales y los hechos catastróficos, fortuito o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar, entendiéndose por tal el compuesto por cónyuge o compañero permanente y familiares hasta el 2º grado de consanguinidad (padres; abuelos; hijos, nietos y hermanos) y primero civil (hijos adoptivos y padres adoptantes), que convivan bajo el mismo techo con el trabajador, con todo cuanto se trate de un accidente o enfermedad común o profesional, sufrida por el trabajador que origine una incapacidad cubierta por las entidades de seguridad social, no se aplicará lo relativo a la calamidad doméstica.

Parágrafo Segundo. Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, ausencia por servicio médico o falsedad en los documentos que demuestren incapacidad medica laboral; procederá el despido con justa causa, previo el agotamiento del proceso administrativo disciplinario, que garantice el derecho de defensa y el acatamiento del debido proceso establecido en el artículo 29 de la Constitución Nacional.

CAPÍTULO X

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



ARTICULO 25.- Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

ARTICULO 26.- Pagos que no constituyen salarios: No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales a que hacen referencia los títulos VIII y IX del Código Sustantivo del Trabajo, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por UNIMOS EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES S.A. E.S.P. cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

ARTICULO 27. Salario en especie: Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que UNIMOS EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES S.A. E.S.P. suministre al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 24 del presente reglamento.

El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

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

ARTICULO 28.- Viáticos: Los viáticos permanentes constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento en cumplimiento de una misión institucional; pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación.

Siempre que UNIMOS EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES S.A. E.S.P. pague este concepto, deberá especificar su valor; Los viáticos accidentales no constituyen salario en ningún caso. Son viáticos accidentales aquéllos que sólo se dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente.



ARTICULO 29.- Propinas: Las propinas que recibe el trabajador no constituye salario, y no puede pactarse como retribución del servicio prestado por el trabajador lo que éste reciba por propinas. Página 11 de 45

ARTÍCULO 30.- Formas y libertad de estipulación: UNIMOS EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES S.A. E.S.P. y sus trabajadores podrán 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.

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.

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

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 31.- Períodos de pago: UNIMOS EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES S.A. E.S.P. pagará el salario a sus trabajadores en períodos iguales y vencidos no mayores a un mes, a más tardar durante los diez (10) días hábiles siguientes dependiendo del flujo de Caja y con respecto a los días 30 de cada mes.

Parágrafo primero: El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del 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.

Parágrafo segundo: Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios pactados, las prestaciones, vacaciones o indemnizaciones que se causen a favor del trabajador, o cualquier otra suma que UNIMOS S.A E.S.P., le debiere al empleado se pagarán directamente a través de una consignación o transferencia, que se efectúe en la cuenta de ahorros de nómina del empleado.



ARTICULO 32.- El salario se pagará directamente a la cuenta del trabajador o, en caso de fallecimiento, a sus herederos, previo agotamiento del proceso administrativo de reconocimiento de derechos que los acredite como tal. Página 12 de 45

CAPÍTULO XI

SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SERVICIO MÉDICO Y RIESGOS LABORALES.

ARTÍCULO 33.- UNIMOS S.A E.S.P. implementará el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo en los términos y plazos señalados en los Decretos 1072 de 2015 y en las demás normas concordantes o aquellas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTICULO 34.- Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por UNIMOS S.A E.S.P. prestadora de salud (E.P.S) a través de la IPS, o por la administradora de riesgos laborales ARL, a través de la I.P.S. a la cual se encuentre afiliado el trabajador. En caso de no afiliación o suspensión del servicio por causas no atribuibles al empleador, los servicios serán a cargo del empleado, sin perjuicio de la acciones legales pertinentes.

ARTICULO 35.- Todo trabajador, desde el 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 en la respectiva EPS a la que se encuentre afiliado, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo, se tendrá como causa 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.

Parágrafo. Los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos y seguir las instrucciones de tratamiento que ordene el médico que los haya examinado. De igual forma, deberán someterse a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos se requieran. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la pago en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa y será enteramente responsable del deterioro de su salud y las posibles consecuencias que esta desatención tenga. Se considera falta grave la desatención a realizarse los exámenes o a seguir las instrucciones médicas.

ARTICULO 36.- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las



que ordene, la normatividad vigente y aquellas que establezca UNIMOS S.A E.S.P. para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de los elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo. Página 13 de 45

Parágrafo Primero. El 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 del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) adoptado por UNIMOS S.A E.S.P., que la hayan comunicado por escrito o en charlas de seguridad, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

Parágrafo Segundo. El trámite de reconocimiento de incapacidades por enfermedad general, licencias de maternidad y paternidad, está a cargo única y exclusivamente del empleador (Decreto Ley 19 del 10 de enero de 2012).

ARTICULO 37.- Accidente de Trabajo.- Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte y las demás que estipule el artículo 3 de la ley 1562 de 2.012.

ARTICULO 38.- En caso de accidente de trabajo, graves o mortales, el trabajador lo comunicara inmediatamente al empleador o a quien haga sus veces, 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, denunciándolo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la EPS, ARL y Dirección Territoriales del Ministerio del Trabajo. (Decreto 1072 de 2015).

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en UNIMOS S.A E.S.P., será informado a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud.

ARTICULO 39.- En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto UNIMOS S.A E.S.P. como los trabajadores se someterán a las normas de riesgos laborales establecidas en el del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de la Protección 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 2012, Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 y demás normas concordantes o aquellas que lo modifiquen o adicionen.

CAPÍTULO XII PRESCRIPCIONES DE ORDEN



ARTÍCULO 40.- Los trabajadores tienen los siguientes deberes:

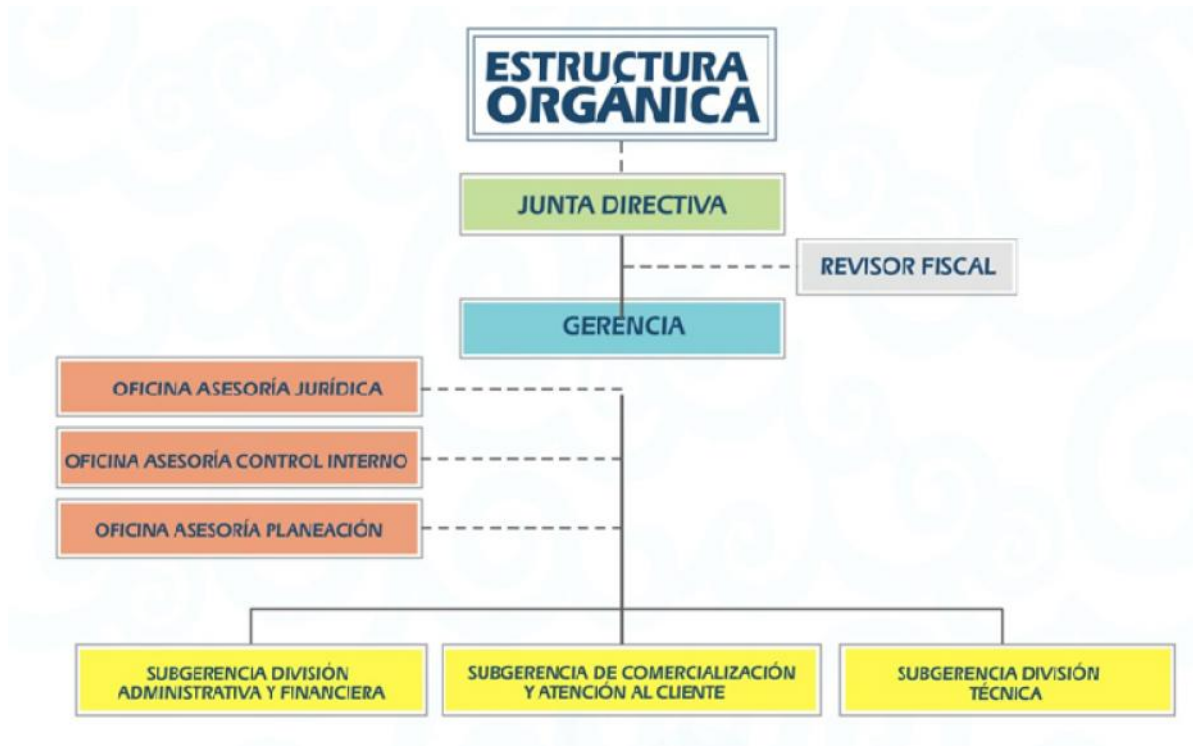
- a) Respetar y subordinarse a sus superiores.
- b) Respetar a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, confidencialidad, diligencia, calidad, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relativas al trabajo con su verdadera intención, que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la entidad en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas, elementos e instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores. Queda prohibido, salvo orden superior, ocupar o mover el puesto de trabajo de otros compañeros.
- j) Revisar y atender oportunamente las comunicaciones que pueden realizarse de forma escrita, verbal, por vía telefónica y/o por correo electrónico institucional.
- k) Cumplir con los principios, valores y filosofía institucional.
- l) Informar a UNIMOS S.A E.S.P cualquier irregularidad o peligro que ponga en riesgo las personas, las cosas o continuidad de las labores.
- m) Actualizar o reportar cualquier novedad de la hoja de vida a la Oficina de Talento Humano.



**CAPÍTULO XIII
 ORDEN JERÁRQUICO**

ARTÍCULO 41.- El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en UNIMOS S.A E.S.P., es el siguiente:

- Junta Directiva.
- Gerente.Revisor Fiscal
- Oficina Asesora Jurídica.
- Oficina Asesora Control Interno.
- Oficina Asesora Planeación.
- Subgerente administrativo y financiero
- Subgerente técnico
- Subgerente de Comercialización, y de acuerdo a la siguiente estructura orgánica de la entidad:





Parágrafo Primero. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores, única y exclusivamente la oficina de Control Interno Disciplinario de UNIMOS S.A E.S.P. Página 16 de 45

Parágrafo Segundo. Es claro que el orden jerárquico para cada uno de los trabajadores de UNIMOS S.A E.S.P. se ha dado a conocer durante el proceso de selección e inducción del cargo.

CAPÍTULO XIV

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 42.- Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

ARTÍCULO 43.- Autorización de trabajo para los adolescentes: Corresponde al inspector de trabajo expedir por escrito la autorización para que un adolescente pueda trabajar, a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o del Defensor de Familia. A falta del inspector del trabajo la autorización será expedida por el comisario de familia y en defecto de este por el alcalde municipal.

La autorización estará sujeta a las siguientes reglas:

1. Deberá tramitarse conjuntamente entre UNIMOS EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES S.A. E.S.P. y el adolescente;
2. La solicitud contendrá los datos generales de identificación del adolescente y de UNIMOS EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES S.A. E.S.P. los términos del contrato de trabajo, la actividad que va a realizar, la jornada laboral y el salario.
3. El funcionario que concedió el permiso deberá efectuar una visita para determinar las condiciones de trabajo y la seguridad para la salud del trabajador.
4. Para obtener la autorización se requiere la presentación del certificado de escolaridad del adolescente y si este no ha terminado su formación básica, el empleador procederá a inscribirlo y, en todo caso, a facilitarle el tiempo necesario para continuar el proceso educativo o de formación, teniendo en cuenta su orientación vocacional.



5. Para este propósito, UNIMOS EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES S.A. E.S.P. obtendrá un certificado de estado de salud del adolescente trabajador. *Página 17 de 45*
6. La autorización de trabajo o empleo para adolescentes indígenas será conferida por las autoridades tradicionales de la respectiva comunidad teniendo en cuenta sus usos y costumbres. En su defecto, la autorización será otorgada por el inspector del trabajo o por la primera autoridad del lugar.
7. UNIMOS EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES S.A. E.S.P. dará aviso inmediato a la autoridad que confirió la autorización, cuando se inicie y cuando termine la relación laboral.

ARTÍCULO 44.- Jornada de Trabajo: La duración de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

Los adolescentes mayores de 15 y menores de 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 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

ARTICULO 45.- Salario: Los adolescentes autorizados para trabajar, tendrán derecho a un salario de acuerdo a la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente.

ARTICULO 46.- Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.

ARTÍCULO 47.- Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.



4. Trabajos donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles. *Página 18 de 45*
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos de pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contengan dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasados y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, y otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajo del vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.



19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprende vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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

ARTICULO 48.- Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.

CAPITULO XV

DEBERES LEGALES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 49.- Los trabajadores de UNIMOS S.A E.S.P. tienen como obligación el cumplimiento de los siguientes **deberes**:

- a) Observar la misión, visión y valores de UNIMOS S.A E.S.P., así como los principios éticos y morales.
- b) Anteponer los principios éticos, morales y profesionales al cumplimiento de sus metas laborales y administrativas.



- c) Respeto y subordinación a los superiores.
- d) Respeto y buen trato con sus compañeros de trabajo.
- e) Responder por el cuidado de su salud e integridad física durante el ejercicio de sus funciones.
- f) Procurar armonía con sus superiores y compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- g) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de UNIMOS S.A E.S.P.
- h) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- i) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- j) 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 UNIMOS S.A E.S.P. en general.
- k) Cumplir con los horarios de trabajo estipulados por UNIMOS S.A E.S.P.; sin perjuicio de que UNIMOS S.A E.S.P., según sus necesidades, pueda mantenerse o cambiar los horarios de trabajo.
- l) Observar y atender las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los equipos o elementos de trabajo.
- m) Portar la identidad visual de UNIMOS S.A.E.S.P. aportada por el empleador dentro de las fechas estipuladas en el Código Sustantivo de Trabajo y Seguridad Social.
- n) Mantenerse en estado de limpieza, en su ropa como en su persona, teniendo en cuenta la clase de labor que le ha sido encomendada y hacer un uso adecuado de las instalaciones de UNIMOS S.A E.S.P.
- o) Evitar que terceras personas utilicen información confidencial, materiales, elementos de trabajo, enseres, mobiliario, equipos electrónicos, utensilios de oficina y, en general, los muebles e inmuebles del lugar donde desempeñen sus funciones, que estén al servicio o beneficio de UNIMOS S.A E.S.P. o que se hayan dispuesto para uso exclusivo de sus empleados.



- p) Guardar reserva absoluta en relación a los Manuales de Procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos de UNIMOS S.A E.S.P. de cualquier índole o que estén relaciones con los socios, usuarios o contratistas. Página 21 de 45
- q) No pedir, ofrecer ni aceptar ningún tipo de dadas. Así mismo se abstendrán de recibir remuneración de terceras personas.
- r) Comunicar oportunamente a sus superiores todo hecho o irregularidad que sea cometido por parte de otro empleado, funcionario o tercero que afecte los intereses de UNIMOS S.A E.S.P., clientes, proveedores, socios o trabajadores.
- s) Acatar el conducto regular en sus relaciones con UNIMOS S.A E.S.P.
- t) Conocer y estar permanentemente actualizados en todas las normas, políticas y procedimientos que hacen parte de los diferentes sistemas de Gestion de la empresa. Dar estricto cumplimiento a las normas, documentos y procedimientos que hacen parte de cada proceso o subproceso.
- u) Abstenerse de participar en actividades que estén legalmente prohibidas o se consideren ilegales.
- v) Abstenerse de asesorar personas involucradas con actividades ilegales.
- w) Analizar los peligros y riesgos de su tarea y reportar cualquier desviación que pueda ir en contra de su salud o seguridad a su jefe inmediato, antes de iniciar sus labores.
- x) Hacer uso adecuado y exclusivo para el trabajo de los medios tecnológicos como Internet, teléfonos fijos, celulares, equipos de oficina, herramientas, entre otros.
- y) Acoger, respetar y dar cumplimiento cabal a las políticas que, para la adecuación y desarrollo de su objeto social, implemente UNIMOS S.A E.S.P.
- z) Administrar adecuadamente los recursos de forma seria, segura, rentable y eficiente.

CAPÍTULO XVI

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA UNIMOS S.A E.S.P. Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 50.- Son obligaciones especiales de UNIMOS S.A E.S.P.:



1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y elementos necesarios para la realización de las labores. *Página 22 de 45*
2. Brindar a los trabajadores elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales.
3. Prestar los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar respeto a la dignidad personal del trabajador a sus creencias, sentimientos, género, raza y convicciones.
6. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado. Igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen de retiro 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 trabajador 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.
7. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
8. Incentivos por el uso de la bicicleta.- Los funcionarios públicos, en virtud de lo establecido en el artículo 5º y los trabajadores vinculados a través de contrato individual de trabajo en virtud de lo establecido en el parágrafo 3º de la ley 1811 del 21 de octubre de 2016, recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta a la empresa. La entidad a través de la Oficina de Talento Humano validará los días en que los funcionarios públicos lleguen a trabajar en bicicleta y las condiciones en que se hará efectivo este beneficio; Tanto los funcionarios públicos como los trabajadores vinculados por contrato de trabajo beneficiados por dicha ley No podrán exceder de 8 medios días remunerados al año.
9. Conservar el empleo a los trabajadores 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 trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.



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

ARTÍCULO 51.- Son obligaciones especiales del trabajador:

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 UNIMOS S.A E.S.P. 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 empresa o a sus clientes, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado para el correcto desempeño de sus funciones.
4. Guardar rigurosamente la moral y el respeto en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a UNIMOS S.A E.S.P. las observaciones que estime conducentes para evitar daños y perjuicios, accidentes de trabajo o enfermedades laborales.
6. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales. (Artículo 58 C.S.T).
7. Informar y prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o los enseres de UNIMOS S.A E.S.P.
8. Mantener actualizada la información sobre la dirección exacta de residencia, número telefónico, celular, email. En consecuencia, cualquier comunicación que se envíe al trabajador se entenderá válidamente enviada y notificada a este si se remite a la dirección registrada.
9. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones que les han sido encomendadas.
10. Cumplir con la jornada de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados por la empresa y de conformidad con la naturaleza de sus funciones.



11. Desempeñar con solicitud, eficiencia e imparcialidad las funciones a su cargo.
12. Observar en sus relaciones con el cliente, proveedor y tercero la cortesía y el respeto correspondiente.
13. Cumplir con las normas y procedimientos establecidos por UNIMOS S.A E.S.P. para el control del horario de entrada y salida, tanto en la mañana como en la tarde.
14. Observar y cumplir, con diligencia y cuidado, las órdenes e instrucciones sobre el manejo de equipos electrónicos y elementos de seguridad y protección suministrados, a fin de evitar accidentes, daños y pérdidas de cualquier índole para UNIMOS S.A E.S.P.
15. Mantener aseados y ordenados los puestos de trabajo, así como el lugar donde desempeñe transitoria o definitivamente sus funciones.
16. Reportar al jefe inmediato cualquier error, daño, deterioro, falla o accidente que ocurra con los equipos a su cargo.
17. Evitar desperdiciar los elementos de trabajo o cualquier material que se le entregue para el correcto desempeño de sus funciones o producir trabajos defectuosos, salvo deterioro normal.
18. Utilizar durante las labores, los equipos y elementos de protección, ropa de trabajo y los demás implementos de seguridad industrial proporcionados por UNIMOS S.A E.S.P.
19. Usar los implementos y equipos de trabajo única y exclusivamente para labores de UNIMOS S.A E.S.P. Si se le provee un equipo de comunicación móvil (celular) o radio de comunicación por frecuencia, deberá usarlos en asuntos netamente que conciernan a fines laborales y siempre teniendo en cuenta de no exceder el plan de consumo asignado.
20. Someterse a los requerimientos y registros indicados por UNIMOS S.A E.S.P., en la forma, día y hora señalados por ella para evitar sustracciones u otras irregularidades.
21. Realizar las tareas que le sean confiadas y responder por el ejercicio de la autoridad que les haya sido otorgada y de la ejecución de las órdenes que puedan impartir, sin que en ningún caso queden exentos de la responsabilidad que les incumbe.
22. Ejecutar los trabajos con intensidad, cuidado y esmero propios del ejercicio de su cargo.



23. Desempeñar las actividades y funciones para las cuales fue contratado, debiendo al mismo tiempo, ejecutar todas las tareas ordinarias, inherentes y complementarias. Página 25 de 45
24. Guardar la reserva y confidencialidad que requieren los asuntos relacionados con su trabajo en razón de su naturaleza o en virtud de instrucciones especiales, aun después de haber cesado el contrato de trabajo y/o dejado el cargo; Sin perjuicio de denunciar cualquier hecho delictuoso.
25. Los trabajadores que sean profesionales y que laboren al servicio de UNIMOS S.A E.S.P. deberán tener en cuenta siempre las normas que regulan cada una de sus actividades profesionales en su actuar y siempre acatando el orden jurídico colombiano en general.
26. Observar las medidas de seguridad que se determinen, absteniéndose de ejecutar actos que puedan poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, así como los bienes de UNIMOS S.A E.S.P.
27. Hacer buen uso de instalaciones comunes, servicios sanitarios, baños y cafetería, manteniéndolos limpios y cooperando con su conservación.
28. Atender las instrucciones médicas, de higiene y de seguridad industrial que se le indiquen por cualquier medio.
29. Presentarse al trabajo en buen estado de aseo e higiene personal.
30. Suministrar, inmediatamente y ajustándose a la verdad, informaciones y datos que tengan relación con el trabajo desempeñado y su salud.
31. Ejecutar el contrato de trabajo de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de UNIMOS S.A E.S.P. toda su atención y capacidad normal de trabajo.
32. Aceptar su traslado a otro cargo dentro de las instalaciones de UNIMOS S.A E.S.P., siempre y cuando no se afecte el ambiente de trabajo y que no se sufra desmejoramiento en sus condiciones salariales, prestaciones y laborales.
33. Autorizar, expresamente para cada caso y por escrito, los descuentos de su salario, prestaciones sociales y demás derechos de carácter laboral de las sumas pagadas demás, ya sea por error o por cualquier otra razón lo mismo que los préstamos que por cualquier otro motivo se hayan hecho, teniendo en cuenta el artículo 149 del C.S.T.
34. Atender las actividades de capacitación y perfeccionamiento y efectuar las prácticas y los trabajos que le impongan. Asistir de manera activa a las charlas



y actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Página 26 de 45

35. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos de capacitación y entrenamiento organizados por UNIMOS S.A E.S.P. dentro de la jornada laboral y fuera de esta, previo acuerdo entre UNIMOS S.A E.S.P. y el trabajador.
36. Firmar la copia de las comunicaciones que le suministre UNIMOS S.A E.S.P., en señal de recibo y notificación.
37. Hacer uso de los elementos de protección personal y la dotación general específica que designe UNIMOS S.A E.S.P. para el desempeño del trabajo, así como observar las medidas de seguridad y precauciones implantadas para un mejor y más efectivo manejo de las máquinas e instrumentos de trabajo para evitar daños o accidentes de trabajo.
38. Dar aviso oportuno al jefe inmediato de cualquier ausencia a su lugar de trabajo.
39. Permitir la práctica y asistir, a los controles que implemente UNIMOS S.A E.S.P., tendientes a detectar el uso de sustancias psicoactivas y/o alcohólicas,
40. Los demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales de este reglamento, o de las asignadas por el empleador al trabajador en los estatutos de UNIMOS S.A E.S.P.

ARTICULO 52.- Se prohíbe a la empresa UNIMOS S.A E.S.P.:

1. El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, sin mandamiento judicial, o fallo disciplinario en firme. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.
2. Tampoco se podrá efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley. UNIMOS S.A E.S.P. queda obligada a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley, en caso de incumplimiento, la empresa será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento, 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) Son permitidos los descuentos y retenciones por conceptos de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorro, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con las prescripciones previstas en el presente reglamento.
- c) Las cooperativas y el fondo de empleados pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
- d) Los bancos, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, pueden 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.
- e) En cuanto a las cesantías y pensiones de jubilación, UNIMOS S.A E.S.P. puede retener el valor respectivo en los casos establecidos en el artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
- f) En el evento en que los empleados se organicen para formar un fondo de ahorro tomado de sus ingresos laborales, UNIMOS S.A E.S.P. podrá hacer los descuentos de sumas dineros previamente autorizados por éstos, para ser entregados, en la forma indicada al responsable de la administración del fondo de ahorro.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca previamente la empresa.
6. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
7. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
8. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.



9. Emplear, en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
10. Cerrar intempestivamente UNIMOS S.A E.S.P. Si lo hiciera, además de incurrir en sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada UNIMOS S.A E.S.P. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
11. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
12. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59 C.S T).

ARTICULO 53.- Se prohíbe a los trabajadores de UNIMOS S.A E.S.P.:

1. Sustraer de UNIMOS S.A E.S.P. los útiles o elementos de trabajo, estudios, conceptos, e información reservada o privilegiada, soportes o aplicaciones.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, con tufo o resaca o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes y fumar dentro de las áreas de la empresa.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.
4. Portar la imagen institucional de UNIMOS S.A.E.S.P. en horarios distintos a la jornada laboral o por fuera de actividades institucionales de UNIMOS S.A.E.S.P.
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de UNIMOS S.A E.S.P., excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.



7. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
9. Usar los útiles, equipos o herramientas suministradas por UNIMOS S.A E.S.P. en objetivos distintos del trabajo contratado (Artículo 60 C.S.T).
10. Realizar actividades ajenas al ejercicio de sus funciones durante la jornada de trabajo.
11. Abandonar o suspender sus labores sin autorización previa del jefe inmediato.
12. Descuidar el desarrollo de sus responsabilidades e incumplir órdenes e instrucciones de los superiores.
13. Retardar o negar injustificadamente el despacho de los asuntos o la prestación del servicio a que estén obligados.
14. Fomentar, intervenir o participar en conversaciones, cuentos, chismes, tertulias, corrillos, discusiones altercados o peleas durante el horario de trabajo.
15. Aprovechase de las circunstancias para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo y ocultar el hecho.
16. Originar riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores de UNIMOS S.A E.S.P., o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.
17. Fijar avisos o papeles de cualquier clase en las paredes o sitios no autorizados por UNIMOS S.A E.S.P., o escribir en los muros internos o externos de la misma.
18. Desarrollar actividades diferentes a sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso del jefe inmediato.
19. Crear, alterar o circular documentos de creación y uso exclusivo de UNIMOS S.A E.S.P. en su beneficio personal o de terceros.
20. Proporcionar o suministrar a terceros sin autorización de UNIMOS S.A E.S.P., información confidencial o laboral de UNIMOS S.A E.S.P., datos relacionados con la organización, producción, o con cualquiera de los documentos que hayan sido de su conocimiento o a los que haya tenido acceso en razón a sus labores.



21. Utilizar los computadores, el escáner, la fotocopiadora y cualquier otro implemento de propiedad de UNIMOS S.A E.S.P. con fines personales o particulares, sin previa autorización del jefe inmediato. *Página 30 de 45*
22. Usar los elementos de trabajo en labores que no sean propias, desperdiciarlos o permitir que se destinen a fines diferentes de su objeto.
23. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad e integridad personal, la de sus compañeros de trabajo, superiores, terceras personas o realizar actos que amenacen o perjudiquen la integridad de la infraestructura y los elementos de trabajo o instalaciones.
24. Confiar en otro trabajador, sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución de sus actividades propias de su trabajo.
25. Solicitar a terceros o recibir, directa o por interpuesta persona, regalos, atenciones, prebendas, gratificaciones, dádivas o recompensa como retribución por actos inherentes a su cargo.
26. Solicitar comisiones en dinero o en especie por concepto de adquisición de bienes y servicios para UNIMOS S.A E.S.P.
27. Facilitar o permitir a ajenos y/o terceros la utilización de la papelería de UNIMOS S.A E.S.P.
28. Prestar a título particular, servicio de asesoría o asistencia en trabajo relacionados con las funciones propias de su empleo y con la utilización indebida de la información confidencial de la empresa.
29. Comercializar, prestar o regalar los elementos de protección personal suministrados por UNIMOS S.A E.S.P. para el desarrollo de las funciones por parte de cada trabajador.
30. Usar para fines distintos o contrarios a la forma indicada, ropa o implementos de trabajo.
31. Presentar y radicar en la oficina de atención al usuario o cualquier oficina de UNIMOS S.A E.S.P. para cualquier efecto o beneficio, documentos falsos, incompletos enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
32. Desacreditar o difamar, denigrar, deshorrar, injuriar u ofender en cualquier forma o por cualquier medio a las personas, servicios o razón social de UNIMOS S.A E.S.P., o incitar a las personas, usuarios o abonados que no reciban sus servicios.



33. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer, archivos de UNIMOS S.A E.S.P. o de terceros, que le hayan sido revelados en el desarrollo de sus labor por *Página 31 de 45* considerarse confidenciales, sin autorización expresa y escrita de la misma.
34. Retirar información digital o virtual de UNIMOS S.A E.S.P., sin autorización escrita del jefe inmediato.
35. Introducir en los computadores de UNIMOS S.A E.S.P., medios magnéticos o información ajena a UNIMOS S.A E.S.P. que puedan afectar de cualquier manera los informes o equipos; que constituyan una infracción a las normas de propiedad intelectual.
36. Instalar software en los computadores de UNIMOS S.A E.S.P., así este cuente con la licencia otorgada por la misma en los términos de ley.

Parágrafo. La violación por parte del trabajador de las prohibiciones especiales enunciadas, se considera FALTA GRAVE, y dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de UNIMOS S.A E.S.P.

CAPÍTULO XVII

JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 54.- Además de las causales establecidas en la ley, decretos y demás normas que regulen la materia, las faltas enumeradas a continuación, se consideran como graves, y darán lugar a la cancelación por justa causa del contrato de trabajo, así:

a) Por parte del empleador:

1. Todo engaño por parte del empleado, consistente en la presentación de documentos y/o certificados falsos, adulterados, con tachones, enmendaduras o incompletos, ya sea para su admisión en la empresa, o posterior a su ingreso o retiro, tendientes a obtener un derecho, provecho o beneficio de la misma, bien para el empleado u otra persona.
2. Relacionar cobros de viáticos, gastos de viaje que no correspondan a la realidad, en beneficio propio o de terceros, y realizar el cobro subsidios inexistentes o dar a los mismos una destinación diferente.
3. Poner en peligro las instalaciones de UNIMOS S.A E.S.P. o su puesto de trabajo o hacer mal uso de ellas.
4. Introducir, portar o conservar armas, munición o explosivos en el sitio de trabajo o dentro de las instalaciones de UNIMOS S.A E.S.P.



5. Realizar trabajos y/o actividades no asignadas por UNIMOS S.A E.S.P., revelar información de carácter reservado o confidencial que el empleado conozca por razón de su trabajo o vinculación a UNIMOS S.A E.S.P., atender sin justificación, durante las horas de trabajo asuntos diferentes a los que le sean asignados.
6. Pacto de Confidencialidad: Copiar, llevar o transmitir, por cualquier medio, fuera de UNIMOS S.A E.S.P., manuales, programas (software), planos, estudios y documentos de cualquier naturaleza y de propiedad de ésta, o prestarlos o fotocopiarlos sin autorización.
7. Pedir, recibir, aceptar regalos, dádivas o beneficios de cualquier índole, provenientes de proveedores, clientes o cualquier persona o entidad que tenga relación con UNIMOS S.A E.S.P.
8. Destruir, dañar intencional o deliberadamente, objetos, elementos de trabajo, útiles, documentos asignados a su cargo o de los demás empleados o terceros, o hacer mal uso de ellas.
9. No comunicar oportunamente a sus jefes las observaciones que estime conducentes para evitar daños o perjuicios, brindar informes falsos, omitir o consignar datos inexactos en los informes, cuadros, relaciones, balances, que se presenten o que requieran los superiores, a fin de obtener decisiones o aprobaciones que se hagan en consideración a dicha inexactitud.
10. Propiciar acciones que puedan afectar la integridad y seguridad del personal, del trabajador, equipos, información, materiales, objetos o instalaciones utilizadas por UNIMOS S.A E.S.P.
11. Sustraer o apropiarse de objetos, dinero, información, elementos de trabajo de empleados o terceros o preparar, participar, ocultar o cometer actos delictuosos o contravenciones que afecten o pongan en peligro las personas o los bienes de UNIMOS S.A E.S.P.
12. Cometer actos de violencia, malos tratos o indisciplina, dentro o fuera de las instalaciones de UNIMOS S.A E.S.P., en contra de los empleados, jefes, sus familiares, guardas de seguridad, clientes y proveedores o protagonizar riñas, coaccionar, desafiar, injuriar a los trabajadores o a terceros.
13. Engañar a UNIMOS S.A E.S.P. en cuanto a la solicitud de permisos, licencias beneficios o auxilios monetarios.
14. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover, incitar y mantener suspensiones intempestivas del trabajo, sea que se participe en ellas o no.



15. Desacreditar, hacer afirmaciones falsas o calumniosas sobre UNIMOS S.A E.S.P., sus servicios, sus jefes y sus empleados.
16. Introducir, conservar, distribuir o consumir bebidas alcohólicas, dentro de las dependencias de UNIMOS S.A E.S.P. o instalaciones utilizadas por ella o presentarse al lugar de trabajo, bajo la influencia del alcohol, de drogas enervantes, narcóticas.
17. Cometer faltas contra la moral, las buenas costumbres, contra los valores y principios organizacionales, políticas y procedimientos establecidos por la empresa, en las relaciones con sus superiores empleados, clientes, proveedores, socios y en general, con cualquier persona o entidad con la que UNIMOS S.A E.S.P. tenga relación.
18. Negarse, sin justa causa, a cumplir órdenes de su jefe o suspender su ejecución.
19. No asistir al lugar de trabajo durante parte de la jornada o la jornada completa, por tercera vez al mes sin excusa suficiente.
20. Cometer actos o acciones fuera de sus puestos de trabajo, fuera de las instalaciones de UNIMOS S.A E.S.P. y en representación de la misma, que comprometan o afecten la imagen y el buen nombre de ésta.
21. Revelar secretos y datos reservados de UNIMOS S.A E.S.P., así como dar a conocer la clave personal de acceso a las instalaciones, prestar llaves o dar a conocer claves de cajas de seguridad a terceros o a personal no autorizado.
22. Ejercer, coparticipar o tolerar una situación de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades.
23. Presentar sin soporte, o temerariamente, una denuncia de acoso laboral.
24. Violar las normas del presente reglamento interno de trabajo.
25. Violar gravemente sus obligaciones.

b.) Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el empleado o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o



dependientes de UNIMOS S.A E.S.P. con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto de UNIMOS S.A E.S.P. o sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto 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 de UNIMOS S.A E.S.P., sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.

Parágrafo Primero. La falta grave dará lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa. Igualmente, en casos de reincidencia en faltas leves, se faculta al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo.

Parágrafo Segundo. Habrá lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa cuando el empleado incumpla en forma grave cualquiera de sus obligaciones o viole algunas de las prohibiciones establecidas en la Ley, en el presente reglamento, en el contrato de trabajo y/o en sus adiciones.

Parágrafo Tercero. Estas causales no son taxativas de los motivos de despido con justa causa, pues también tendrán aplicación las que se desprendan de las normas legales.

ARTÍCULO 55.- 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 podrán alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTICULO 56.- En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte de UNIMOS S.A E.S.P., o si ésta da lugar a la terminación unilateral por parte del empleado por alguna de las justas causas contempladas en la Ley, UNIMOS S.A E.S.P. pagará al empleado las indemnizaciones del caso, de acuerdo con la Ley.

CAPITULO XVIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Cra. 5 No. 12-04 / Tel: 7 73233 / Ipiales Nariño

E-mail: unimos@unimosesp.com.co

www.unimosesp.com.co

¡IPIALES CAPITAL DEL SUR!



ARTÍCULO 57.- UNIMOS S.A. E.S.P. no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, CST) o la ley.

ARTÍCULO 58.- Se establecen como faltas disciplinarias de los trabajadores la falta leve y la falta grave.

Parágrafo primero: Para la calificación de las faltas y la determinación de la gravedad o levedad de las mismas, la Oficina con funciones de Control Interno Disciplinario tendrá en cuenta los siguientes criterios de graduación:

- a. La afectación en la prestación del servicio ocasionado al usuario y a la empresa UNIMOS S.A. E.S.P.
- b. El impacto y la trascendencia de la falta.
- c. La reincidencia de la falta.
- d. El perjuicio generado al ambiente laboral de la empresa.
- e. La modalidad y circunstancias de atenuación y agravación en las que se cometió la falta.

ARTÍCULO 59.- Se establecen las siguientes faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

FALTAS LEVES:

a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa Implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según la jornada en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres (03) días sin remuneración.

b. La falta en el trabajo en la jornada de la mañana o la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (03) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (08) días.



c. La falta total al trabajo durante todo el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (08) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (02) meses.

d. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (08) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (02) meses.

e. El uso permanente o frecuente de Internet o tecnologías para atender asuntos ajenos a los laborales: Por primera vez, llamado de atención por escrito, por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (03) días, sin derecho a remuneración, por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (08) días, sin derecho a remuneración. por cuarta vez o más, se constituye en falta grave y se aplican las sanciones correspondientes.

f. No usar el vestido y calzado de dotación y no portar adecuadamente el carné de identificación en la forma establecida por la empresa: Por primera vez, llamado de atención por escrito, por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (03) días, sin derecho a remuneración, por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (08) días, sin derecho a remuneración. por cuarta vez o más, se constituye en falta grave y se aplican las sanciones correspondientes.

Parágrafo primero: La imposición de multas no impide que la empresa 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

Parágrafo segundo: Para aplicar las sanciones, el servidor público con funciones de Control Interno Disciplinario debe realizar el procedimiento disciplinario y garantizar el derecho de contradicción y de defensa para lo cual será oído en descargos.

ARTÍCULO 60.- Se constituyen como FALTAS GRAVES:

- a. La demora hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez.
- b. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por cuarta vez.
- c. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por cuarta vez.



- Página 37 de 45*
- d. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales, las contenidas en este reglamento o en otras disposiciones de carácter administrativo o reglamentario que imparta UNIMOS S.A. E.S.P. en forma general y/o particular.
 - e. Violación en el manejo de la información y confidencialidad de documentos institucionales, software y demás aplicaciones técnicas, sin perjuicio de las acciones penales establecidas en la legislación colombiana.
 - f. La recurrente y constante negativa a acatar las medidas de promoción y prevención del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo.
 - g. No atender a los usuarios y al público externo con el cuidado, esmero, respeto, diligencia y agrado que requieren los servicios que presta la empresa a sus clientes y comunidad en general.
 - h. Toda conducta que atente y/o contravenga los principios y valores institucionales.
 - i. Incitar, promover o patrocinar conductas reactivas y negativas en el personal que labora en la empresa, frente a la labor misional de UNIMOS S.A. E.S.P.
 - j. El reiterado incumplimiento de las instrucciones impartidas por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
 - k. Sustraer de UNIMOS S.A. E.S.P. los útiles de trabajo, cable, equipos y demás elementos y/o materias primas o productos elaborados sin autorización escrita y firmada por la autoridad pertinente para cada caso.
 - l. Sustraer de UNIMOS S.A. E.S.P. elementos de propiedad de alguno de los trabajadores y funcionarios de la empresa sin la autorización requerida y expresa de su propietario.
 - m. Todo acto o conducta, brote de indisciplina, falta, falla, incumplimiento, descuido, desacato de las instrucciones, daños y desperdicio de materiales, maltrato de equipos, útiles, herramientas, materias primas.
 - n. Presentarse o permanecer en el trabajo en estado de aminoramiento, embriaguez, guayabo, resaca o bajo la influencia de narcóticos o de drogas psicoactivas.
 - o. Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores o dentro de las instalaciones de la Empresa en contra de ésta o de algún otro trabajador, funcionario o directivo de la empresa.



- p. Realizar o protagonizar escándalos dentro de las instalaciones de la Empresa o en el desempeño de sus funciones

Parágrafo: SANCIONES DISCIPLINARIAS. Para aplicar las sanciones, el servidor público con funciones de Control Interno Disciplinario debe realizar el procedimiento disciplinario y garantizar el derecho de contradicción y de defensa para lo cual será oído en descargos.

- A. Por primera vez, suspensión en el trabajo desde cuatro (4) días hasta por ocho (8) días, sin derecho a remuneración.
- B. Por segunda vez, suspensión en el trabajo desde quince (15) días hasta por cuarenta y cinco (45) días, sin derecho a remuneración.

Parágrafo primero: para faltas graves, la sanción se puede extender hasta la terminación del contrato con justa causa.

Parágrafo segundo: La imposición de multas no impide que la empresa 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

CAPITULO XIX

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

ARTICULO 61.- Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír en descargos al trabajador inculpado. En todo caso, se dejará constancia escrita o magnética de los hechos y de la decisión de UNIMOS S.A E.S.P. de imponer o no la sanción definitiva (Artículo 115 C.S.T.).

ARTÍCULO 62.- DESCRIPCION DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y SUS TERMINOS: Sin perjuicio del procedimiento previsto para la investigación e imposición de sanciones en lo que corresponda a los casos de acoso laboral, UNIMOS EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES S.A. E.S.P. que conlleven a la aplicación de sanciones disciplinarias; En los demás casos, se sujetará al siguiente procedimiento:



- A. Una vez presentada la queja por parte del jefe inmediato del presunto implicado o del Jefe de Talento Humano si es del caso se procederá dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la recepción de la queja a expedir el auto de indagación preliminar con el fin de efectuar la valoración inicial de los hechos supuestamente irregulares y los responsables señalados en el documento de queja, con el fin de verificar la competencia y la procedencia de la acción de acuerdo con la fecha de su ocurrencia, en el mismo auto se citará por escrito al presunto responsable, para que comparezca dentro de los tres (03) días hábiles siguientes, a rendir versión libre y espontánea sobre los hechos que se le endilgan, al igual que a personal que labora permanentemente con el presunto responsable, de igual manera, si es del caso, se citara al quejoso para que efectúe la ampliación de los hechos materia de investigación. La no comparecencia del presunto responsable a rendir versión libre y espontánea, bajo ninguna circunstancia interrumpirá el trámite de la actuación.
- B. Vencido el término para efectuar la indagación preliminar, el funcionario que ejerce el Control Interno Disciplinario contara con un término de veinte (20) días hábiles para determinar si existen fundamentos facticos y jurídicos para abrir investigación o por el contrario ordenar el archivo del expediente.
- C. Si la determinación da lugar a la apertura de investigación, esta se efectuara a través de auto motivado dando lugar al inicio y apertura de la misma, este auto será notificado de manera inmediata y personal al presunto implicado con el fin de que ejerza, bien sea a título personal o a través de apoderado el derecho de contradicción y a derecho a la defensa, quien deberá comparecer dentro de los siete (07) días hábiles siguientes, los cuales podrán ser prorrogados hasta por cinco (05) días más a solicitud por escrito de la parte interesada, dentro del contenido del auto se podrá decretar y practicar todos y cada uno de los medios probatorios que se consideren pertinentes en aras de esclarecer los hechos identificados o puestos en conocimiento, para cuyo efecto se remitirá a los previstos en el código de procedimiento civil, y todos aquellos obtenidos mediante procedimientos legales, para este efecto se tendrá como referencia lo establecido en la ley 734 de 2002 o la norma que la modifique , complemento o sustituya y a su vez complementara los vacíos en materia de investigación que este reglamento pueda tener.
- D. Si no hubiere pruebas que practicar o al vencimiento del término probatorio, el competente, profería el fallo de primera instancia respectivo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. El fallo respectivo, se notificará personalmente, para cuyo efecto se citará inmediatamente al presunto responsable por un medio eficaz en su lugar de trabajo o en la última dirección que se haya registrado en su hoja de vida, con el fin de notificarle el contenido de tal decisión, y si es sancionatoria, con la finalidad de hacerle conocer los recursos que puede



interponer. Se dejará constancia por parte del competente o su secretario (a) en el expediente sobre el envío de la citación.

- E. Si vencido el término de cinco (5) días calendario contados a partir del envío de la citación no compareciere el citado, en la cartelera de UNIMOS EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES S.A. E.S.P. se fijará un edicto por el término de tres (3) días para notificar tal decisión.
- F. Si el investigado estuviere asistido por un apoderado, con él se surtirá la notificación personal, previo agotamiento del procedimiento anterior.
- G. Contra la decisión que se adopte, procede el recurso de reposición, para que se aclare, modifique o revoque la decisión, y el de apelación en el mismo término ante el Gerente y Representante Legal de UNIMOS EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES S.A. E.S.P. para que revoque o reforme la decisión de primer grado
- H. El recurso de reposición y el de apelación deberá interponerse por escrito y por tardar dentro de los cinco (05) y diez (10) días hábiles respectivamente siguientes a la notificación de la decisión del fallo. Quien interponga los recursos deberá expresar por escrito las razones que lo sustentan ante quien profirió la decisión. En caso contrario, se declararán desiertos.
- I. Una vez en firme la sanción a imponer, se procederá con su ejecución por las personas responsables de ello en la empresa.

ARTICULO 63.- Si el trabajador es sindicalizado, deberá en todo caso estar asistido por dos representantes de la organización sindical a la que pertenezca.

ARTICULO 64.- No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga con violación al procedimiento señalado en el presente reglamento interno de trabajo (Artículo 115 C.S.T.).

ARTÍCULO 65.- Se consideran circunstancias agravantes, las siguientes:

1. Haber sido sancionado por falta disciplinaria dentro del año inmediatamente anterior en la misma conducta.
2. Incurrir habitualmente en la misma conducta.



3. Realizar el hecho en complicidad.
4. Cometer la falta aprovechando la confianza depositada por el superior, o la que se derive de la naturaleza del empleo.
5. Cometer la falta para ocultar una anterior o Incurrir en otra.
6. Rehuir la responsabilidad atribuyéndosela a otros.
7. Incurrir en varias faltas con la misma acción u omisión.
8. Preparar ponderadamente la infracción.

ARTÍCULO 66.- Serán circunstancias atenuantes, entre otras:

1. la buena conducta anterior
2. Haber sido inducido por un superior a cometer la falta
3. Confesar la falta antes de la formulación de cargos.
4. Por iniciativa propia resarcir el daño o compensar el perjuicio causado, antes de iniciado el proceso disciplinario.
5. Cometer la falta en estado de ofuscación motivada por la concurrencia de circunstancias y condiciones difícilmente previsibles y de gravedad externa, debidamente comprobado.

CAPÍTULO XX

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 67.- Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en UNIMOS S.A E.S.P. el cargo de gerente o en el funcionario u oficina que delegue esta función; quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.



ARTÍCULO 68.- Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden recibir asesoría y acompañamiento por los miembros directivos del sindicato respectivo. Página 42 de 45

CAPÍTULO XXI

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 69.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por UNIMOS S.A E.S.P. constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 70.- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que 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 UNIMOS S.A E.S.P.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en UNIMOS S.A E.S.P., que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.



4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere UNIMOS S.A E.S.P. para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 71.- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno, con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. UNIMOS S.A E.S.P. tendrá un comité, integrado, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral". En el evento en que UNIMOS S.A E.S.P. se alcance un número superior a 20 trabajadores vinculados, se ajustará el número de integrantes de dicho comité y será dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar, en cualquier tiempo la vida laboral de UNIMOS S.A E.S.P., en el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral 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 UNIMOS S.A E.S.P.
 - 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, cada tres meses y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones que eventualmente configuren 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 trabajadores competentes de UNIMOS S.A E.S.P., 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.

CAPITULO XXII

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 72.- Una vez aprobado el presente reglamento interno de trabajo, la empresa surtirá su publicación así:

1. En la página Web de la empresa: **www.unimosesp.com.co**
2. A través del correo electrónico interno de cada una de las dependencias.
3. En los correos electrónicos personales señalado en las hojas de vida de los empleados actualmente vinculados a UNIMOS S.A E.S.P.



4. Entrega física de una copia gratuita a todo el personal que lo requiera de manera verbal o escrita y obligatoriamente al momento del ingreso de Página 45 de 45 trabajadores a la entidad.

CAPÍTULO XXIII

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 73.- No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109 C.S.T).

CAPÍTULO XXIV

VIGENCIA

ARTICULO 74.- UNIMOS S.A E.S.P. publicará, de conformidad con lo establecido en el artículo 71 del presente reglamento interno de trabajo. De igual manera se informará a los trabajadores, mediante acto administrativo, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación. (Artículo 119 C.S.T., modificado por el Artículo 17 de la ley 1429 de 2010).

Tanto la organización sindical, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar a la empresa, 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 Código Sustantivo del Trabajo.

Representante Legal

ALEX FERNANDO ANDRADE RUIZ
Gerente UNIMOS S.A. E.S.P.

Elaboró: Ximena Rosero Acosta Jefe Talento Humano.	Revisó: David Villamil Rosas. Jefe Asesor Jurídico	Aprobó: Fernando Andrade Ruiz. Gerente
---	---	---