	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código SCC-RIT-001
		Versión no. 1
		Fecha Agosto 9 de 2019
		No. Páginas 1 de 16

<b>RAZON SOCIAL</b>	<b>DM AUDITORES Y CONSULTORES SAS</b>
<b>NIT NO.</b>	901311110-5
<b>ARL</b>	SEGUROS DE RIESGOS LABORALES SURAMERICANA SA
<b>CLASE Y RIESGO ASIGNADO POR LA ARL</b>	6920 actividades de contabilidad, teneduría de libros, auditoría financiera y asesoría tributaria.
<b>DIRECCION</b>	Clase 1 riesgo mínimo
<b>TELEFONO</b>	Carrera 49 No. 73-04 casa D12, Conjunto residencial Tesoro del Cacique
<b>CIUDAD</b>	7 6366221
	Bucaramanga

### **CAPITULO I**

**ARTICULO 1º.** El presente es el reglamento interno de trabajo **DM AUDITORES Y CONSULTORES SAS**, con domicilio en la Carrera 49 No. 73-04 casa D12, Conjunto residencial Tesoro del Cacique en la ciudad de Bucaramanga, a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte 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 ADMISIÓN**


**ARTICULO 2º.** Quien aspire a ocupar un cargo dentro de **DM AUDITORES Y CONSULTORES SAS**, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- ✓ Copia de la Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- ✓ Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- ✓ Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- ✓ Certificado de los estudios realizados

**PARÁGRAFO:** El empleador podrá establecer en el reglamento, además de estos documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto. Así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, de número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan..." (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres (C. N.; Art. 43; Convenio N 111 de la OIT, arts.1 y 2 Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

### **PERIODO DE PRUEBA**

	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Nombre	JD	YD	ED
Cargo	S	G	S
Fecha	Agosto 6 de 2019	Agosto 7 de 2019	Agosto 9 de 2019

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código SCC-RIT-001
		Versión no. 1
		Fecha Agosto 9 de 2019
		No. Páginas 2 de 16

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

**ARTICULO 4°.** El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

**ARTICULO 5°.** El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

**ARTICULO 6°.** Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80, C.S.T.)

### **CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTICULO 7°.** Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de Ley.

### **CAPITULO IV HORARIO DE TRABAJO**


**ARTICULO 8°.** Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

**HORARIOS LABORALES PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SERVICIOS GENERALES:** Los días laborales para el personal administrativo y servicios generales serán de lunes a viernes desde las ocho horas (08:00) hasta las doce horas (12:00) y desde las catorce horas (14:00) hasta las dieciocho horas (18:00).

**PARAGRAFO 1:** Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 Ley 50 de 1.990).

**PARAGRAFO 2: JORNADA ESPECIAL:** El empleador 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) a la semana.

	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Nombre	JD	YD	ED
Cargo	S	G	S
Fecha	Agosto 6 de 2019	Agosto 7 de 2019	Agosto 9 de 2019

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código SCC-RIT-001
		Versión no. 1
		Fecha Agosto 9 de 2019
		No. Páginas 3 de 16

**PARAGRAFO 3: JORNADA FLEXIBLE:** El empleador 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. Así, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria de 6.00 am A 9.00 p.m. Ley 1846 de 18 de julio de 2017.

## ***CAPÍTULO V*** ***HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO***

### **ARTICULO 9°.**

**Trabajo Diurno:** es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (06:00) y las veintiún horas (21:00).

**Trabajo Nocturno:** es el que se realiza en el período comprendido entre las veintiún horas (21:00) y las seis horas (06:00). (Ley 1846 de Julio 18 de 2017)

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

**ARTICULO 11°.** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1967)

**ARTICULO 12°.** Tasas y liquidación de recargos.

El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.


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

El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Cada uno de los recargos antes dichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

**PARAGRAFO:** La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Nombre	JD	YD	ED
Cargo	S	G	S
Fecha	Agosto 6 de 2019	Agosto 7 de 2019	Agosto 9 de 2019

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código SCC-RIT-001
		Versión no. 1
		Fecha Agosto 9 de 2019
		No. Páginas 4 de 16

**ARTICULO 13°.** La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este Reglamento.

**PARAGRAFO 1:** En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

**PARAGRAFO 2: DESCANSO EN DIA SABADO** Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

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

**ARTICULO 14.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso:

1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.


El descanso remunerado del seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, veintinueve (29) de junio, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (01) de noviembre, once (11) de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

**PARAGRAFO 1.** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

**PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO** Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

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

	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Nombre	JD	YD	ED
Cargo	S	G	S
Fecha	Agosto 6 de 2019	Agosto 7 de 2019	Agosto 9 de 2019

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código SCC-RIT-001
		Versión no. 1
		Fecha Agosto 9 de 2019
		No. Páginas 5 de 16

**PARAGRAFO 2.1.** El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

**PARAGRAFO 2.2.** Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

**AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL.** Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

**ARTICULO 15°.** El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

**ARTICULO 16°.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

#### **VACACIONES REMUNERADAS**


**ARTICULO 17°.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

**ARTICULO 18°.** La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar 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 que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

**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.).

**ARTICULO 20°.** Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de la Protección Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Nombre	JD	YD	ED
Cargo	S	G	S
Fecha	Agosto 6 de 2019	Agosto 7 de 2019	Agosto 9 de 2019

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código SCC-RIT-001
		Versión no. 1
		Fecha Agosto 9 de 2019
		No. Páginas 6 de 16

**ARTICULO 21°.** En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (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 Reglamento de Trabajo 8 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°.** Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

**PARAGRAFO.** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, párrafo, Ley 50 de 1.990).

### **PERMISOS**


**ARTICULO 24°.** La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- ✓ En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias.
- ✓ En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- ✓ En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (numeral sexto, artículo 57, C.S.T).
- ✓ Se reconoce cinco (5) días hábiles remunerados por Licencia de Luto por la Ley 1280 de enero 5 del 2009.
- ✓ Se reconoce ocho (8) días hábiles por licencia de paternidad, Ley María.

### **CAPÍTULO VII**

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

	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Nombre	JD	YD	ED
Cargo	S	G	S
Fecha	Agosto 6 de 2019	Agosto 7 de 2019	Agosto 9 de 2019

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código SCC-RIT-001
		Versión no. 1
		Fecha Agosto 9 de 2019
		No. Páginas 7 de 16

**ARTICULO 25°. Formas y libertad de estipulación**

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

No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

**ARTICULO 26°.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

**ARTICULO 27°.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

**PERIODOS DE PAGO**


**ARTICULO 28°.** El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

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

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

**CAPÍTULO VIII**

	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Nombre	JD	YD	ED
Cargo	S	G	S
Fecha	Agosto 6 de 2019	Agosto 7 de 2019	Agosto 9 de 2019

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código SCC-RIT-001
		Versión no. 1
		Fecha Agosto 9 de 2019
		No. Páginas 8 de 16

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

**ARTICULO 29°.** Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTICULO 30°.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S, A.R.L, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTICULO 31°.** 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, 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 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.


**ARTICULO 32°.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**ARTICULO 33°.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

**PARAGRAFO:** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

**ARTICULO 34°.** En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.P.

	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Nombre	JD	YD	ED
Cargo	S	G	S
Fecha	Agosto 6 de 2019	Agosto 7 de 2019	Agosto 9 de 2019

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código SCC-RIT-001
		Versión no. 1
		Fecha Agosto 9 de 2019
		No. Páginas 9 de 16

**ARTICULO 35°.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ARTICULO 36°.** Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.


**ARTICULO 37°.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, 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 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

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

**ARTICULO 38°.** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

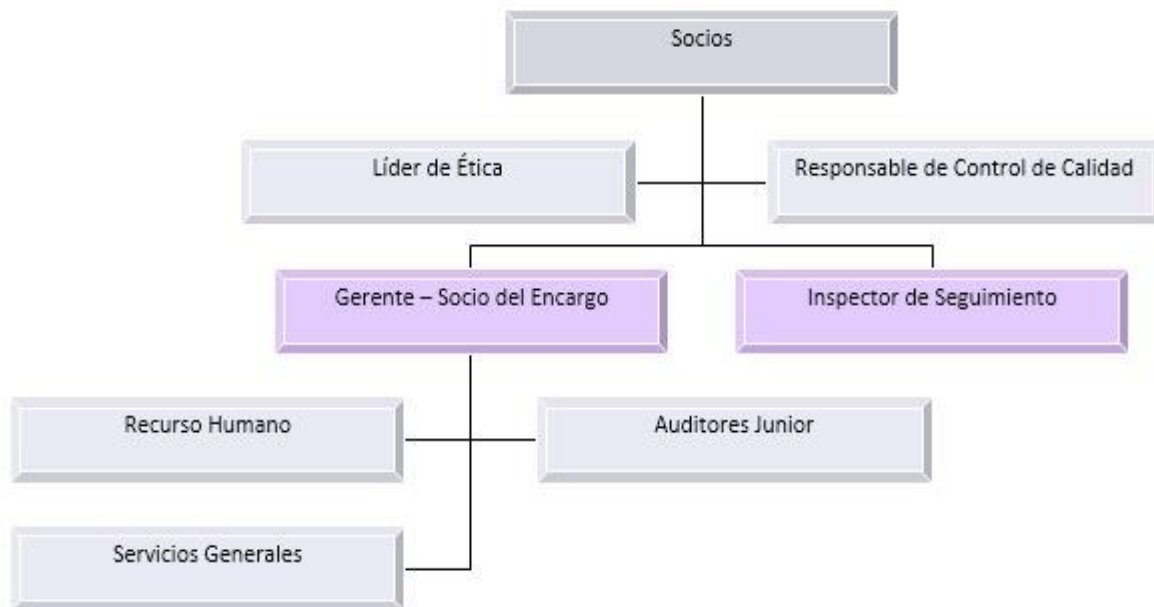
- ✓ Respeto y subordinación a los superiores.
- ✓ Respeto a sus compañeros de trabajo.
- ✓ Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- ✓ Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- ✓ Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- ✓ Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- ✓ Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- ✓ Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el desarrollo del trabajo.
- ✓ Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Nombre	JD	YD	ED
Cargo	S	G	S
Fecha	Agosto 6 de 2019	Agosto 7 de 2019	Agosto 9 de 2019

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código SCC-RIT-001
		Versión no. 1
		Fecha Agosto 9 de 2019
		No. Páginas 10 de 16

**CAPÍTULO X  
ORDEN JERÁRQUICO**

**ARTICULO 39°.** El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la firma **DM AUDITORES Y CONSULTORES SAS** el siguiente:



**PARAGRAFO:** De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la **DM AUDITORES Y CONSULTORES SAS**:


- ✓ Socios de la firma.
- ✓ Gerente.

**CAPÍTULO XI  
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 40°.** Son obligaciones especiales del empleador:

- ✓ Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- ✓ Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
- ✓ Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- ✓ Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Nombre	JD	YD	ED
Cargo	S	G	S
Fecha	Agosto 6 de 2019	Agosto 7 de 2019	Agosto 9 de 2019


	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código SCC-RIT-001
		Versión no. 1
		Fecha Agosto 9 de 2019
		No. Páginas 11 de 16

- ✓ Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- ✓ Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este Reglamento.
- ✓ Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- ✓ Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
- ✓ Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
- ✓ Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- ✓ Conservar el puesto 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, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
- ✓ Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- ✓ Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- ✓ Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del C.S.T.).

**ARTICULO 41°.** Son obligaciones especiales del trabajador:

- ✓ Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- ✓ No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- ✓ Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- ✓ Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- ✓ Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
- ✓ Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Nombre	JD	YD	ED
Cargo	S	G	S
Fecha	Agosto 6 de 2019	Agosto 7 de 2019	Agosto 9 de 2019

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código SCC-RIT-001
		Versión no. 1
		Fecha Agosto 9 de 2019
		No. Páginas 12 de 16


- ✓ Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
- ✓ Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).

**ARTICULO 42°.** Se prohíbe a la empresa:

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

- ✓ Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
- ✓ Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 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.
- ✓ En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
- ✓ Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
- ✓ Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
- ✓ Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
- ✓ Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- ✓ Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- ✓ Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- ✓ Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- ✓ Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
- ✓ 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.
- ✓ Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Nombre	JD	YD	ED
Cargo	S	G	S
Fecha	Agosto 6 de 2019	Agosto 7 de 2019	Agosto 9 de 2019

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código SCC-RIT-001
		Versión no. 1
		Fecha Agosto 9 de 2019
		No. Páginas 13 de 16

**ARTICULO 43°.** Sé prohíbe a los trabajadores:

- ✓ Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
- ✓ Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
- ✓ Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
- ✓ Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- ✓ 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.
- ✓ Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- ✓ Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- ✓ Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).

## **CAPITULO XII**


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

**ARTICULO 44°.** La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

**ARTICULO 45°.** Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- ✓ 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 el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
- ✓ La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- ✓ La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- ✓ La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- ✓ 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.

	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Nombre	JD	YD	ED
Cargo	S	G	S
Fecha	Agosto 6 de 2019	Agosto 7 de 2019	Agosto 9 de 2019

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código SCC-RIT-001
		Versión no. 1
		Fecha Agosto 9 de 2019
		No. Páginas 14 de 16

**ARTICULO 46°.** Constituyen faltas graves

- ✓ El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- ✓ La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- ✓ La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- ✓ Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

**PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.**

**ARTICULO 47°.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.).

**ARTICULO 48°.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

**CAPITULO XIII**

**RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION**

**ARTICULO 49°.** Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de:

El gerente de la firma, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

La decisión adoptada por el gerente, podrá ser apelada dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación que se le haga al trabajador.

**ARTICULO 50°.** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o del sindicato respectivo, si los hubiere.

**PARAGRAFO:** En la **FIRMA DM AUDITORES Y CONSULTORES SAS** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.


**CAPITULO XIV**

**LEY 1010 DE 2006**

**MECANISMOS DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION**

**ARTICULO 51°.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la **FIRMA DM AUDITORES Y CONSULTORES SAS** constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conveniente, que promuevan el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral empresarial y el buen ambiente en la compañía y protejan la intimidad, la honra y la salud mental de las personas en el trabajo.

	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Nombre	JD	YD	ED
Cargo	S	G	S
Fecha	Agosto 6 de 2019	Agosto 7 de 2019	Agosto 9 de 2019

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código SCC-RIT-001
		Versión no. 1
		Fecha Agosto 9 de 2019
		No. Páginas 15 de 16


**ARTICULO 52°.** En desarrollo de los propósitos a que se refiere el artículo anterior, la **FIRMA DM AUDITORES Y CONSULTORES SAS** ha previsto los siguientes mecanismos:

- ✓ Capacitación a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- ✓ Evaluación y monitoreo de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de los lugares de trabajo de se desarrolla **FIRMA DM AUDITORES Y CONSULTORES SAS**.
- ✓ Promover entre los trabajadores el buen trato, respeto a su integridad, al buen nombre, al credo religioso, a sus superiores jerárquicos, el que se eviten burlas o descalificaciones humillantes en el trabajo, etc.
- ✓ Procurar la construcción multipartita de valores y hábitos que tiendan a promover la vida laboral conviviente.
- ✓ Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral en la empresa, que afecten la dignidad de las personas.
- ✓ Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 53°:** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de conductas de acoso laboral la Empresa y sus trabajadores observarán el siguiente Procedimiento Interno:

1. En el evento de que un trabajador (a) de la Empresa, tenga o no calidad de Jefe (a) o Superior jerárquico, por conductas persistentes considere fundada y demostrablemente que contra él se está ejerciendo acoso laboral, solicitará al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo se lleve a cabo el Procedimiento de que trata este artículo. En caso de que el sujeto activo o pasivo de una conducta constitutiva de acoso laboral sea un funcionario del mencionado Comité, la solicitud antes aludida deberá dirigirse al superior inmediato de dicho sujeto.
2. Recibida la solicitud mencionada en el literal inmediatamente anterior y analizados los fundamentos de la misma, si el respectivo Funcionario designado por la Empresa para el efecto determina que se está presentando el acoso laboral de que se trata, citará al sujeto activo, al sujeto pasivo y a los eventuales sujetos partícipes a una reunión confidencial y reservada en la que inicialmente se pondrá de presente y advertirá que dicha reunión tiene las características anotadas, y se exhortará que ellas se respeten por todos los presentes.
3. A continuación el trabajador (a) que considere estar laboralmente acosado expondrá con respeto y serenidad los motivos de tal hecho, especificando las conductas persistentes que lo configuran, con la demostración de las mismas.
4. Luego se oirá al presunto sujeto activo del acoso, y a los eventuales sujetos partícipes, quienes también con respeto y sosegadamente se referirán a los hechos y motivos a los que alude el literal anterior, aceptándolos o negándolos y poniendo de presente las respectivas explicaciones, circunstancias, antecedentes, causas y/o exculpaciones que consideren y que sean pertinentes.
5. A continuación el Funcionario que preside la reunión, si evidentemente se está frente a un Acoso Laboral de acuerdo con la Ley, propondrá medidas conciliatorias, amigables y pacificadoras para que de inmediato y en forma efectiva se procure superar el acoso y se prevengan circunstancias que pudiesen producirlo nuevamente. Además, se invitará a las partes a que adquieran de manera seria y comprometida la obligación de cesar en la comisión de las conductas que puedan originar Acoso Laboral, roces en la Empresa, el mal trato en la misma, y, en fin, que contribuyan a la vida laboral conviviente.

	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Nombre	JD	YD	ED
Cargo	S	G	S
Fecha	Agosto 6 de 2019	Agosto 7 de 2019	Agosto 9 de 2019

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código SCC-RIT-001
		Versión no. 1
		Fecha Agosto 9 de 2019
		No. Páginas 16 de 16

6. Finalmente, y sin perjuicio de las respectivas medidas preventivas si a ellas hubiere lugar, en cuanto a este Procedimiento interno se hará el pertinente seguimiento para procurar que no se repitan los hechos que lo originaron.

***CAPITULO XV  
PUBLICACIONES***

**ARTICULO 54°.** Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la Resolución aprobatoria del presente Reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

***CAPITULO XVI  
VIGENCIA***

**ARTICULO 55°.** El presente Reglamento entrará a regir partir de la fecha de publicación.

***CAPITULO XVII  
CLAUSULAS INEFICACES***

**ARTICULO 57°.** No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.)

**Fecha de publicación**

**Nueve (9) de agosto de dos mil diecinueve (2019).**

**Dirección**

**Carrera 49 No. 73-04 casa D12, Conjunto residencial Tesoro del Cacique.**

**Teléfono**

**(7)6366221**

**Correo electrónico**

**[dm.auditores.sas@gmail.com](mailto:dm.auditores.sas@gmail.com)**

**EDNA LILIANA DÍAZ MURILLO**

Representante legal

FIRMA DM AUDITORES Y CONSULTORES SAS

	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Nombre	JD	YD	ED
Cargo	S	G	S
Fecha	Agosto 6 de 2019	Agosto 7 de 2019	Agosto 9 de 2019