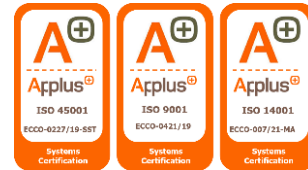




AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

ARTÍCULO 1: El presente es el reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa **AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERIA SAS**, Nit. **900284599-2** con dirección de domicilio en la Calle 56 # 70 D 06 barrio Normandía en la ciudad de Bogotá D.C, y 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 el contrato que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

Misión:

Satisfacer las necesidades de los clientes prestando un servicio oportuno, seguro y de alta calidad brindando soluciones integrales en montaje, instalación y mantenimiento de sistemas de aire acondicionado, refrigeración, ventilación mecánica y tecnologías a fines.

En Aires Termicos Mantenimiento e Ingenieria SAS estamos comprometidos con la excelencia operativa a través del Sistema Integrado de Gestión, destinando los recursos necesarios y contando con equipo humano calificado y competente que promueve las relaciones éticas y sostenibles entre la organización y los grupos de interés asociados a la operación.

Visión:

Ser la empresa líder en soluciones de climatización en Colombia, reconocida por brindar servicios de instalación, mantenimiento y soporte técnico en sistemas de aire acondicionado con altos estándares de calidad, eficiencia y sostenibilidad. Aspiramos a transformar los espacios de nuestros clientes en ambientes confortables, seguros y responsables con el entorno, posicionándonos como un referente en innovación y compromiso para el año 2030.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2: Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañarla de los siguientes documentos:

- a) Hoja de Vida totalmente diligenciada.
- b) Fotocopia de la cédula de ciudadanía.
- c) Fotocopia de diplomas y actas de grado, si es del caso.
- d) Fotocopia de la tarjeta profesional, si es del caso.
- e) Certificaciones laborales de empleos anteriores.



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



- f) Fotocopia de certificados de estudios cursados (diplomados, seminarios, congresos, entre otros).
- g) Registro civil de nacimiento de los hijos (para afiliación al sistema de seguridad social y la Caja de Compensación Familiar), si es del caso.
- h) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- i) 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.
- j) Entregar prueba de afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral (EPS, AFP, ARL) y a una Caja de Compensación Familiar, o diligenciar los formularios para su afiliación a través de la empresa, según corresponda.

Si se considera al aspirante como posible candidato, el Empleador podrá:

- Efectuar pruebas escritas o presenciales, psicotécnicas y/o de confiabilidad y/o específicas dependiendo el cargo al cual aspira.
- Obtener datos ante las autoridades policiales, con el propósito de conocer antecedentes judiciales.
- Solicitar al aspirante los exámenes médicos y de laboratorio necesarios para evitar la exposición a riesgos inherentes al puesto que vaya a desempeñar.

PARAGRAFO PRIMERO: El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, 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, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1191 art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

PARAGRAFO SEGUNDO: El aspirante deberá cumplir además con el proceso de selección el cual comprende, entre otros, entrevista, exámenes de aptitud y conocimientos, Exámenes médicos y de laboratorio.

PARAGRAFO TRES: Contratación de trabajadores extranjeros. La empresa podrá contratar trabajadores extranjeros conforme a lo establecido por la legislación migratoria y laboral vigente. Para su vinculación, el aspirante deberá cumplir, entre otros, con los siguientes requisitos:



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



- a) Presentar cédula de extranjería vigente o Permiso por Protección Temporal (PPT), visa de trabajo o documento habilitante para ejercer labores remuneradas en el país.
- b) Acreditar competencia en el idioma español, cuando la naturaleza del cargo lo requiera.
- c) Cumplir con los requisitos señalados en el artículo anterior en lo que le sea aplicable.

La empresa verificará la legalidad de la permanencia y autorización para trabajar del extranjero antes de formalizar cualquier vínculo laboral.

CAPITULO III

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 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.).

ARTÍCULO 4: El período de prueba estipulado será de (2) meses.

ARTÍCULO 5: 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.).

CAPITULO IV

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 6: 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 la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de Ley. (Art. 6 C.S.T)

CAPITULO V

JORNADA LABORAL Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 7: De acuerdo con lo establecido en la **Ley 2101 de 2021**, la jornada laboral ordinaria máxima será de **42 horas semanales**, distribuidas en un máximo de **6 días**, con al menos **un (1) día de descanso obligatorio**, sin que ello implique reducción salarial o afectación de derechos adquiridos.

La empresa podrá distribuir las 42 horas semanales de manera flexible, en jornadas diarias de **entre 6 y 9 horas**, previo acuerdo con los trabajadores, y respetando la normatividad vigente sobre descansos, salud ocupacional y tiempo de recuperación.



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



Sin embargo, con ocasión a especificaciones técnicas, la empresa podrá extender la jornada ordinaria y fijar diferentes horarios, de acuerdo con las necesidades y exigencias del servicio, con sujeción a las normas legales que regulan la jornada de trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo será de la siguiente manera:

LUNES A VIERNES

MAÑANA

8:00 AM a 12:00 PM

HORA DE ALMUERZO

12:00 PM a 1:00 PM

TARDE

1:00 PM a 5:00 PM

SABADOS

8:00 AM a 12:00 PM

PARAGRAFO 1: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y cuatro (44) 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

Entrada en vigencia de la jornada de 42 horas semanales

La reducción de la jornada laboral se aplica de manera progresiva desde julio de 2023, y es obligatoria desde el **15 de julio de 2026**, fecha en la cual todas las empresas deben haber ajustado su jornada ordinaria máxima a **42 horas semanales**.

Sin embargo, la empresa podrá implementar la jornada reducida anticipadamente, como parte de sus políticas de bienestar laboral, productividad o acuerdos individuales o colectivos con sus trabajadores.

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 esta 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.

- **JORNADA FLEXIBLE**

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo,



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, 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 ocho (08) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cuatro (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 6:00 p.m.

ARTÍCULO 8. La Empresa queda facultada en todo tiempo para dividir a sus trabajadores en equipos y para establecer turnos rotativos, nocturnos, diurnos o mixtos, cuando las necesidades o conveniencia de la Empresa lo hagan aconsejable.

CAPITULO VI

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 9: Trabajo ordinario y nocturno.

Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (07:00 p.m.).

Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (07:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 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.).

ARTÍCULO 11: El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señala dos 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 1.967).

PARAGRAFO PRIMERO: La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras ni se causará remuneración alguna sino cuando previa, expresa y formalmente por escrito lo ordene a sus trabajadores, o por el superior facultado para hacerlo y antes de realizar dicho trabajo. Igualmente, queda establecido que los trabajadores tendrán la obligación de laborar horas extras o jornada extraordinaria cuando sean ordenadas por la Empresa.

ARTÍCULO 12: Tasas de liquidación y recargo.

1. 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.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Art. 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.

ARTÍCULO 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 DIA SABADO: Pueden repartirse las cuarenta y cuatro (44) 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.

ARTICULO 14: Queda absolutamente prohibido el trabajo nocturno, así como suplementario o de horas extras para los trabajadores menores de dieciocho (18) años. (Artículo 13 de la Ley 20 de 1982).

CAPITULO VII DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 15: Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los días de fiesta ya sea de carácter civil o religioso, de acuerdo con el calendario del año correspondiente.
2. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá con 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).

ARTICULO 16: TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO: Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

1. El trabajo en domingos y festivos se remunerará con un recargo del ochenta por ciento (80%).
2. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



3. Se exceptúa el caso de la jornada de 36 horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002).

PARÁGRAFO 3.1.: El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el 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.

ARTÍCULO 17: El descanso en los 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).

ARTÍCULO 18: 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.).

CAPITULO VIII

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 19: Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 20: 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.).

ARTÍCULO 21: 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 22: 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.).

ARTÍCULO 23: Acumulación, En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



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

PARAGRAFO: La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, C.S.T.).

ARTÍCULO 24: Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 25: El 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 todos los contratos, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones, en proporción al tiempo laborado, cualquiera que sea su naturaleza (Artículo 1 Ley 995 de 2005).

ARTICULO 26: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años, tienen derecho a gozar de veinte (20) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicio laborado, vacaciones que la Empresa deberá hacer coincidir con las vacaciones escolares inmediatamente posteriores al cumplimiento del año trabajado y deberán concederse siempre en descanso efectivo.

CAPITULO IX

PERMISOS

ARTICULO 27: Para que un trabajador pueda dejar de concurrir a sus labores, deberá obtener previamente un permiso expreso y escrito del superior autorizado para ello. Si la causa que motivó la ausencia al trabajo impidiere obtener previamente el permiso, el trabajador deberá dar cuenta de ello a la Empresa, a través del jefe avisando en forma inmediata por cualquier medio al inicio de la jornada laboral en que estará ausente, y justificar su ausencia, presentando los soportes respectivos a la mayor brevedad y en todo caso, a más tardar dentro del día siguiente a la ausencia de que se trata. 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)

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 (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

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.

Respecto a permisos para asistir a consulta médica, es necesario que el trabajador le solicite el permiso a su jefe inmediato, quien podrá autorizarlo para retirarse del lugar de trabajo. Cumplida la cita, el trabajador debe regresar de inmediato a la Empresa, salvo que sea incapacitado u hospitalizado. En estos últimos casos, el trabajador deberá dar aviso dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la Empresa. La Empresa sólo aceptará incapacidades expedidas por la Entidad Promotora de Salud a la que se encuentre afiliado.

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, para todos los efectos se entiende como calamidad doméstica, el grave suceso familiar que afecte de modo importante el normal desarrollo de las actividades del trabajador y en las que se vean amenazados derechos fundamentales de incidencia significativa en la vida personal o familiar de este y siempre que genere una afectación económica en el patrimonio o ingresos del citado trabajador.

Si hay prueba falsa o engaño por parte del trabajador en el trámite de permisos o licencias, procederá el despido con justa causa.

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 todos los casos los trabajadores están obligados a solicitar el permiso o licencia con la debida y prudencial anticipación y por escrito, explicando los motivos que lo justifican y acompañando las pruebas del caso, sin que ningún trabajador pueda entrar a disfrutar del permiso sin antes haber obtenido expresamente la autorización escrita correspondiente.

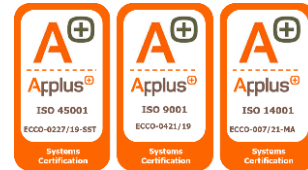
En ninguno de los casos, los trabajadores podrán emplear en los permisos concedidos más tiempo que el estrictamente necesario para el acto o diligencia para el cual el permiso hubiere sido concedido, sin exceder del tiempo convenido. De lo contrario, la Empresa dejará de pagar el tiempo tomado en exceso y podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada al trabajo.

ARTÍCULO 28. A todo trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad (abuelos, padres, hermanos, hijos y nietos), primero de afinidad (suegros, nuera o yerno) y segundo civil (padre, madre o hijos adoptivos), la Empresa le concederá una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

Este suceso deberá ser demostrado por el trabajador, mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los 30 días posteriores a su ocurrencia.



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



Licencia de Maternidad: 18 semanas, con posibilidad de 20 semanas en casos de parto múltiple o hijos con discapacidad, La licencia es remunerada con el salario que devengue la trabajadora al momento de iniciar el periodo de descanso.

Licencia de Paternidad: tiene una duración de dos semanas (14 días calendario) y es remunerada por la EPS del trabajador. Este derecho aplica tanto para padres biológicos como adoptantes y debe ser disfrutado dentro de los 30 días siguientes al nacimiento o entrega oficial del menor, La EPS cubre el 100% del salario del trabajador durante la licencia, basado en el salario cotizado.

La solicitud de la licencia debe realizarse dentro de los 30 días siguientes al nacimiento o adopción, presentando el Registro Civil de Nacimiento o el acta de entrega oficial del menor adoptado.

CAPITULO X

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 29: Formas y libertad de estipulación.

1. 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.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el 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.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 30: 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.).

ARTÍCULO 31: El salario se pagará directamente a la cuenta del trabajador o, en caso de fallecimiento, a sus herederos.

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 se efectuará junto con el salario ordinario del período siguiente a aquel en el que se ha causado.

ARTÍCULO 32: El pago de trabajo suplementario o de horas extras y el recargo nocturno siempre que haya sido autorizado y aprobado de acuerdo con este Reglamento, se efectuará junto con el salario ordinario o a más tardar con el salario del período siguiente.

PERIODO Y FORMA DE PAGO: Se establece forma de pago del 7 al 10 de cada mes.

ARTÍCULO 33: El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.).
3. La forma de pago se hará a través de la cuenta bancaria, de acuerdo con la cuenta matriz que tiene la empresa asociada con la entidad bancaria.

ARTICULO 34: Los reclamos por equivocación en el cómputo de las remuneraciones deberán ser presentados por el interesado ante su jefe inmediato, o ante la oficina de nómina de la Empresa.

CAPITULO XI SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SERVICIO MEDICO Y RIESGOS LABORALES



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



ARTÍCULO 35: Los trabajadores deberán someterse estrictamente a todas las normas y medidas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG–SST, sean preventivas y/o curativas, que prescriban las autoridades del ramo y el empleador para los trabajadores. Particularmente se sujetarán a las siguientes:

- Los exámenes médicos particulares o generales que ordene el empleador, las autoridades del ramo o las E.P.S., en los períodos y horas en que estas determinen.
- A las medidas y tratamientos preventivos que ordena la Empresa.
- A las vacunas preventivas de enfermedad o epidemia ordenadas por la Empresa, las autoridades sanitarias, las E.P.S. o el médico de la Empresa.
- En caso de enfermedad, a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico correspondiente.

ARTÍCULO 36: Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S y A.R.L, según sea el caso, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En el caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 37: Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su jefe de área o 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 38: La Empresa no aceptará certificación médica sobre incapacidad, tratamientos, consultas y secuelas por enfermedad del trabajador diferente a las expedidas por los facultativos de la E.P.S. o los asignados por la Empresa.

ARTICULO 39: Sin perjuicio de que se dicten normas especiales para las diferentes clases de labores, los trabajadores están obligados a someterse a todas las medidas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG -SST que prescriban las autoridades por circulares, avisos, cartas, afiches, órdenes, boletines o cualquier otro medio de comunicación para la prevención de enfermedades y peligro en el manejo de las máquinas y herramientas, para comportamiento en el cumplimiento de sus labores, prevención de accidentes, uso de elementos de trabajo y uso de elementos de protección suministrados por la Empresa.

ARTICULO 40: La Empresa no será responsable de la agravación de las lesiones o perturbaciones causadas por un accidente de trabajo, cuando el trabajador no hubiese dado el aviso correspondiente o lo haya demorado sin justa causa. La Empresa sólo prestará los primeros auxilios.

ARTICULO 41: 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 a los que se exponen al realizar sus labores diarias, y de elementos de trabajo especialmente



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



para evitar los accidentes de trabajo, establecidos en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y los determinados en el SG-SST. En caso de emergencias sanitarias o de salud decretadas por las autoridades locales o nacionales competentes, los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene, seguridad o confinamiento que para el efecto determine la Empresa.

PARAGRAFO 1: El grave incumplimiento por parte del trabajador, de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo – SG - SST de la 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).

PARAGRAFO 2: 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 42: El trabajador que sin justa causa se negare a dar cumplimiento a los Reglamentos sobre afiliación dictados por la Ley 100 de 1993 y que como consecuencia de esta omisión no fuere atendido en caso de enfermedad o accidente, no tendrá derecho a reclamar de la Empresa prestación o indemnización alguna por concepto de la enfermedad o accidente.

ARTICULO 43: 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 Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, según corresponda (Res 1401 de 2007).

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la empresa será informada a la entidad administradora de riesgos laborales.

ARTICULO 44: La Empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa de la víctima, pues sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa, o por no informar y/o no dar cumplimiento a las recomendaciones médicas respectivas.

ARTICULO 45: Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



ARTICULO 46: El trabajador deberá reportar inmediatamente a la Empresa sobre su posible enfermedad laboral o de origen común o accidente de trabajo. En este último caso, la Empresa deberá realizar el reporte de accidente de trabajo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su ocurrencia de conformidad con el Decreto Ley 1295 de 1994 Artículo 62.

ARTICULO 47: 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 laborales 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.

CAPITULO XII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 48: Los trabajadores tienen como deberes y obligaciones principales y generales, además de las previstas en la ley, sus contratos, y las que se desprendan del cargo que se ejecute, las siguientes:

- Guardar absoluta y estricta reserva sobre la totalidad de los asuntos, normas, procedimientos y actividades de la Empresa.
- Cumplir estrictamente el horario establecido por la Empresa.
- Cumplir con máxima lealtad, honestidad, cuidado, diligencia y puntualidad las labores asignadas.
- Sujetarse estrechamente a las órdenes, pautas y procedimientos fijados por la Empresa.
- Guardar absoluto respeto, adecuado y correcto tratamiento con los superiores jerárquicos, compañeros de trabajo, clientes, proveedores y visitantes de la Empresa.
- Mantener en adecuadas condiciones de aseo los elementos de trabajo.
- Comunicar a la Empresa todo aquello que se considere de interés para ésta.
- No atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintos de aquéllos que le correspondan.
- Acatar la orden de traslado y/o otros cargos que la Empresa le designe diverso al inicialmente pactado en esta u otra ciudad o dependencia.
- No prestar directa ni indirectamente servicios laborales a terceros, salvo que la Empresa lo permita previamente en forma expresa y por escrito.



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



➤ Cuidar y proteger los valores puestos a su cuidado con la máxima diligencia posible aplicando los procedimientos correspondientes, o en su defecto responder en caso de descuido o malos manejos de procedimientos.

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

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

➤ Ser verídico en todo caso.

➤ Recibir y aceptar órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, 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 manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

➤ Portar en lugar visible dentro de la jornada laboral el carné que identifique al trabajador como tal y que es de uso personal e intransferible.

➤ Devolver a la Empresa, una vez se termine el contrato de trabajo por cualquier causa, el carné, tarjeta de acceso, dotación, tokens y demás elementos que le fueron facilitados para el desempeño de su labor.

➤ En caso de pérdida del carné y/o tarjeta de acceso por culpa del trabajador, éste deberá instaurar la respectiva denuncia ante las autoridades competentes y pagar a la Empresa el valor de la reposición.

➤ Informar la ocurrencia de cualquier accidente de trabajo sufrido por el trabajador o por cualquier otro empleado de la Empresa.

➤ No suministrar la clave de herramientas asignadas para el desarrollo de su función, así como, las contraseñas o claves de seguridad requeridas en la operación.

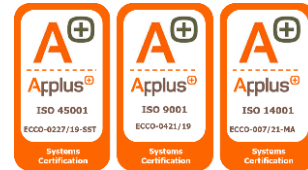
Presentar a la Empresa los originales de las incapacidades médicas otorgadas por la EPS o entidad del Sistema General de Seguridad Social en Salud, junto con los documentos soporte que requiera la Empresa para solicitar el reembolso de la incapacidad.

ARTÍCULO 49: Derechos del empleador.

- a) Ejercer la potestad y facultad en la organización, dirección y control.
- b) Establecer normas de estricto cumplimiento para los trabajadores.
- c) Ejecutar acciones disciplinarias.



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



- d) Beneficiarse con los resultados del trabajo.
- e) Recibir orientación por parte de la ARL, sobre la prevención y evaluación de riesgos.
- f) Recibir recomendaciones para controlar o eliminar los riesgos.
- g) Recibir asesoría por parte de la ARL, en los programas de medicina laboral y SST, sin discriminación, preferencia por el número de los trabajadores o cotizaciones de la empresa.

ARTÍCULO 50: Deberes del empleador:

- a) Afiliar a los trabajadores y hacer el pago correspondiente de los aportes parafiscales, con los montos y fechas establecidas.
- b) Informar a la ARL, las novedades presentadas con el personal.
- c) Procurar el cuidado integral de los trabajadores.
- d) Poner a disposición del trabajador los equipos adecuados para el desarrollo de la labor.
- e) Definir, divulgar y hacer cumplir la política de seguridad y salud en el trabajo.
- f) Realizar promoción y prevención de los riesgos laborales a los cuales están expuestos los trabajadores.
- g) Definir los recursos humanos, técnicos y financieros para el departamento de Gestión Humana y SST.
- h) Asignar cargos y responsabilidades al interior de la organización.
- i) Tratar a los trabajadores de forma respetuosa.
- j) Cumplir con el pago de salarios de acuerdo con el salario pactado y en las fechas estipuladas.
- k) Enviar a los trabajadores a la realización de los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso.

CAPITULO XIII ORDEN JERARQUICO

ARTÍCULO 51: El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la organización es el siguiente:

- Gerente General.
- **Directora** de Servicios.



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



- Jefe de gestión humana y SST.
- **Coordinador (a) SST.**

- Contabilidad.
- Director de proyectos.
- Analista Comercial.
- **Auxiliar de Compras.**
- Auxiliar de Ingeniería.
- Inspectores SST.
- Técnicos A.A.
- Auxiliares de A.A.
- Almacenista.

PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa los siguientes:

- Gerente general.
- Directora de servicios.
- Jefe de gestión humana y SST.

ARTICULO: Cada una de las personas que tengan trabajadores bajo su dirección y manejo, están obligadas a exigirles el cumplimiento de todos los Reglamentos y políticas de la Empresa, a vigilar y supervisar directamente el desarrollo de sus actividades y labores, a atender las necesidades del personal bajo su mando, a mantener el orden y la disciplina en la ejecución del trabajo y a realizar todas las observaciones y correcciones a que haya lugar, informándose de forma escrita a su superior en la cadena jerárquica de la empresa.

ARTICULO: En todos los casos se respetará el orden de la jerarquía de acuerdo con lo señalado en el manual de procedimientos administrativos de la Empresa.

CAPITULO XIV LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 52: Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

ARTÍCULO 53: Los menores de 18 años 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.



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y 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, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado 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.



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



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. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARAGRAFO: Los menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA" 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 la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo - SST que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial 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. (Artículo 117- Ley 1098 de noviembre 8 de 2006 - Código de la Infancia y la adolescencia - Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005).

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

CAPITULO XV OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 54: Son obligaciones especiales del empleador:

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



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.

Dotar a los trabajadores locales de elementos de protección personal y enfermedades laborales apropiados de forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.

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

Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.

Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el Artículo 238 del C.S.T.

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

Llevar un registro de horas extras, dominicales o festivos causados por los trabajadores., así mismo, de horas extras, dominicales o festivos causados por los trabajadores.

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

Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de enfermedad o accidente. Para tal fin, la Empresa mantendrá lo necesario según la reglamentación de las autoridades sanitarias.

Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor, cargo u oficio desempeñado y salario devengado.

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

Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento.

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

1. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
2. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el **artículo 24 de este Reglamento.**
3. 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, entregar carta de remisión para examen médico ocupacional de egreso 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 transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

4. 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 la 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 conviven.
5. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este reglamento.
6. 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.
7. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
8. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
9. 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.).

ARTÍCULO 55: 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 la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. Asistir con puntualidad al trabajo.
3. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo de acuerdo con los horarios señalados por la Empresa y de conformidad con la naturaleza de sus funciones.
4. Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores y laborar de manera efectiva la jornada reglamentaria.
5. Laborar en horas extras, sólo cuando así lo indique la Empresa.



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



6. Acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
7. 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, En consecuencia, el trabajador evitará principalmente hablar con personas extrañas a la Empresa de asuntos relacionados con la organización interna de la misma, manteniendo en reserva cualquier dato obtenido o que llegue a su conocimiento por razón de su oficio, y no retirar de los archivos de la Empresa, sin previo permiso del representante de esta, documento alguno, ni darlos a conocer a ninguna persona.
8. No revelar ningún tipo de información confidencial de la misma, incluyendo pero sin limitarse a: bases de datos de clientes y procesos, especificaciones técnicas de las obras y proyectos en que participe, dirija, o sea socio la Empresa; así como cronogramas, planos, procedimientos, información financiera, bases de datos internas o cualquier otro tipo de documentos de propiedad de la Empresa, o de sus socios, matriz, filiales, subsidiarias o subordinadas y clientes, y de cuyo uso indebido pueden generarse consecuencias comerciales, técnicas, patrimoniales, o de cualquier carácter.
9. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
10. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañero, clientes y visitantes y, en general, en todas las relaciones personales y en la ejecución de labores.
11. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
12. Reportar al jefe inmediato cualquier descuadre en la caja, inexactitud de saldos, mayores recaudos recibidos y no registrados o, sobre cualquier error operativo del cual tenga conocimiento.
13. Informar oportunamente al supervisor inmediato de toda falta o irregularidad que observe, en relación con su trabajo o el de los demás trabajadores.
14. Acatar y cumplir los programas complementarios de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, establecidos por la Empresa o la ARL a la cual se encuentren afiliados los trabajadores.
15. Entregar al área de Seguridad y Salud en el Trabajo los originales de las incapacidades que otorgue la EPS al trabajador, dentro de los tres días siguientes a su emisión., junto con los documentos necesarios para su transcripción o recobro.



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



16. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
17. Someterse a todas las medidas de control que establezca la Empresa a fin de obtener la puntual asistencia general y evitar maniobras indebidas que pueda efectuar algún trabajador.
18. Observar estrictamente lo establecido por la Empresa para solicitud de permisos, notificaciones de ausencias, aviso de incapacidades médicas, licencias y novedades semejantes.
19. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de seguridad y salud en el trabajo, de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes de trabajo o de enfermedades laborales.
20. 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.).
21. Observar y cumplir el presente Reglamento Interno de Trabajo, las normas que resulten de la naturaleza del contrato, las que están previstas en la Ley, las políticas que establezca la Empresa, tales como los Códigos del Buen Gobierno, de confidencialidad, disposiciones de seguridad informática y ciberseguridad, Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo (SARLAFT) y las que emita la Superintendencia que la vigila.
22. Usar las máquinas, herramientas, armas, vehículos, útiles y elementos sólo en beneficio de la Empresa.
23. Usar durante las horas de trabajo los distintivos, carnés, placas, uniformes, elementos de protección personal que la Empresa ordene para la identificación, protección y buena presentación del personal.
24. Participar y asistir con puntualidad y provecho a los cursos o programas de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por la Empresa, dentro o fuera de su recinto.
25. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos organizadas y convocadas por la Empresa.
26. Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos ante la Empresa por la conducta y el cumplimiento del trabajador.
27. Desempeñar cualquier labor que le sea asignada y dentro del horario que se le fije, aunque no corresponda al oficio que esté clasificado, puesto que la Empresa conserva sin ninguna restricción, la libre disponibilidad sobre su personal para la



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



asignación de funciones a cada uno de sus trabajadores sin que vaya en contra de la dignidad del trabajador.

28. Someterse a los controles indicados por la Empresa en la forma, día y hora que ella señale, para evitar sustracciones y otras irregularidades.
29. Mantener siempre excelente presentación personal y utilizar el uniforme y/o vestido de labor de acuerdo con lo establecido por la Empresa.
30. Estampar la firma en los documentos, formatos, listas de asistencia y/o planillas, exigidos por la Empresa.
31. Informar a la Gerencia Corporativa de Gestión Humana, sobre los vínculos familiares existentes dentro de la Empresa y en general cualquier evento que sea considerado como conflicto de interés.
32. Responder a la Empresa por los daños que le llegare a causar con dolo en bienes de su propiedad o sobre aquellos que por algún motivo o razón estén en custodia de ésta.
33. Dar un uso adecuado al Internet y utilizarlo exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo asignado.
34. No manipular en el horario de trabajo, medios tecnológicos como: celulares, Ipads, tablets, teléfonos inteligentes, memorias, o cualquier otro dispositivo electrónico cuyo uso hubiere sido restringido de manera expresa por la Empresa.
35. A no atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintos de los que la Empresa encomienda sin previa autorización de esta, a través de su jefe inmediato o de quienes jerárquicamente representan a la Empresa, en los términos del Reglamento Interno de Trabajo.
36. Elaborar y hacer entrega de todos los informes de empalme y/o entrega de su cargo, que le sean requeridos por la Empresa, al momento, tanto de cualquier ausencia temporal de su cargo, como al momento de su retiro del cargo y/o de la Empresa.
37. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, manuales de funciones, descripción de oficios, e informes de cartas o circulares.

ARTÍCULO 56: Se prohíbe a la empresa:

1. 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:
 - 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.



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



- b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) El Banco Popular de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1.952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
 - d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
 3. 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.
 4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
 7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo 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.
 9. 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.
 10. 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.
 11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



12. Ejercer o coparticipar de una situación de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades, de acuerdo con lo previsto en la Ley 1010 de 2006, y las demás que señale la Ley.

ARTÍCULO 57: Se prohíbe a los trabajadores:

1. Ocasionar daños en la maquinaria o elementos de trabajo puestos por la Empresa a su disposición, desperdiciar materia prima o bienes de la Empresa por culpa, descuido o negligencia.
2. Sustraer de la oficina o establecimientos los útiles de trabajo, bienes o valores de propiedad de la empresa, compañeros del trabajo, clientes, así como cualquier clase de información.
3. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
4. Utilizar con fines diferentes para los cuales fueron suministrados o asignados lockers, armas, muebles, inmuebles, implementos o sitios de trabajo.
5. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes, estupefacientes, drogas, enervantes, o sustancias sicotrópicas o permanecer en tales condiciones en las instalaciones o dependencias de la Empresa o de los clientes.
6. Ingerir, dentro de la Empresa y aun cuando sea en horas diferentes a las de trabajo licores o cualquiera de las sustancias y productos mencionados en el numeral anterior.
7. Mantener, dentro de la Empresa y en cualquier cantidad licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
8. Fumar dentro de la Empresa, oficinas o establecimientos de ésta.
9. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
10. 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.
11. 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.
12. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.



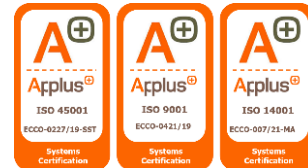
AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



13. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
14. Hacer propaganda política en los sitios de trabajo.
15. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas o que amenacen y perjudiquen los elementos, edificios, talleres o propiedades de la Empresa.
16. Ocuparse de asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo.
17. Dormir en los sitios u horas de trabajo.
18. Utilizar con fines diferentes para los cuales fueran suministrados el carné, los uniformes y demás distintivos de la Empresa.
19. Emplear, para cualquier efecto, la tarjeta de acceso de otro trabajador, o el carné interno de éste.
20. Ausentarse de su sitio de labores o abandonar su trabajo sin autorización expresa y por escrito de su jefe inmediato o de la persona que este designe para el efecto.
21. Ejecutar acciones que perjudiquen a la Empresa en sus intereses y buen nombre.
22. Suministrar a extraños, datos relacionados con la Empresa o con cualquiera de los sistemas de información, seguridad, servicios o procedimientos.
23. Aprovecharse, con beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras hechas por el trabajador, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo, y que tengan relación con las labores o funciones que aquel desempeña.
24. Llegar con retardo al trabajo en las horas de entrada en la mañana, en la tarde o en un turno; repetir los retardos al trabajo, faltar durante la jornada, durante la mañana, durante la tarde o durante un turno; retirarse del trabajo antes de la hora indicada.
25. Descuidar el desarrollo de sus responsabilidades e incumplir órdenes e instrucciones de los superiores.
26. No usar de la forma indicada los uniformes especiales según los casos.
27. Haber presentado para la admisión en la Empresa, o presentar después para cualquier efecto, cualquier documento o información falsos, inveraces, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



28. Presentar o proponer, para liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compraventa u otros documentos semejantes ficticios, adulterados, alterados o con información inveraz.
29. Amenazar o agredir en cualquier forma a superiores o compañeros de trabajo, o calificarlos con apodos, palabras groseras o actos semejantes.
30. Originar o promover riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores o tomar parte en tales actos.
31. Manejar vehículos de la Empresa sin licencia o con la licencia u otros documentos vencidos.
32. Conducir vehículos de la Empresa que le sean entregados para la ejecución de sus labores, bajo los efectos del alcohol o sustancias estupefacientes, alucinógenas, psicotrópicas o sintéticas u cualquier sustancia semejante.
33. Sacar de la Empresa o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de esta, sin la autorización correspondiente.
34. Negarse a presentar informes o presentarlos con la intención de brindar una información errada o inexacta.
35. No acatar los programas complementarios de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, establecidos por la Empresa o la ARL a la cual se encuentren afiliados los trabajadores.
36. Mantener con personas extrañas a la Empresa, intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener un provecho ilícito de la misma.
37. Introducir en los computadores de la Empresa, medios magnéticos, software, licencias o programas no autorizados que puedan afectar de cualquier manera los equipos.
38. Las demás que resulten de la naturaleza misma del trabajo confiado del contrato, de las disposiciones legales, de éste mismo Reglamento, de las convenciones, pactos y laudos arbitrales.

CAPITULO XVI ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 58: 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).

Serán sancionables las violaciones por parte del trabajador a políticas internas de la Empresa:



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



- Contrato de trabajo
- Políticas internas de la Empresa
 - Manuales de funciones y procedimientos internos
 - Reglamento Interno de Trabajo
 - Reglamento de Higiene y Seguridad
 - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST
 - Código de Ética y Buen Gobierno
 - Política de Seguridad de la Información y Ciberseguridad
 - En general a todas las instrucciones impartidas por la Empresa

Las faltas o violaciones cometidas por el trabajador por acción u omisión, negligencia o descuido a los anteriores preceptos y que no constituyen motivo suficiente y justo para dar por terminado el contrato de trabajo serán sancionables de acuerdo con las circunstancias, la gravedad de la falta y las reincidencias del trabajador, con llamados de atención escritos o con suspensiones al trabajo hasta por ocho (8) días y en caso de reincidencia hasta por dos (2) meses.

ARTÍCULO 59: Las faltas disciplinarias se consideran como leves y graves. Las faltas leves se sancionan mediante amonestación escrita o llamado de atención, suspensión hasta por dos meses y multa en caso de ausentarse injustificada mente de su lugar de trabajo.

Las faltas graves serán sancionadas con suspensión de dos meses o como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de acuerdo con la gravedad y perjuicio causado con la conducta.

Serán faltas leves con sus respectivas sanciones las siguientes:

- 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, llamado de atención verbal; por segunda vez llamado de atención escrito; por la tercera vez memorando con suspensión del día laboral de acuerdo con su horario ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
- b) 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 un día y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.
- c) 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 dos (2) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días, si la empresa lo considera puede hacer la cancelación del contrato de trabajo.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



PARAGRAFO: 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.

ARTÍCULO 60: Constituyen faltas graves, las cuales dan para cancelación del contrato las siguientes:

- El retardo hasta de 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 leve por tercera vez del trabajador a las obligaciones y deberes contractuales o reglamentarias.
- Violación grave del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- Todo acto de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador, en sus labores o fuera del servicio, contra la Empresa, socios o miembros de su familia, personal activo, compañeros de trabajo o clientes.
- Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, equipos, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de compañeros de trabajo, clientes, socios, bienes de la Empresa.
- Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en las oficinas, establecimientos o lugares de trabajo en el desempeño de sus labores.
- Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los Artículos 58 y 60 del C.S.T., o cualquier falta que sea calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, faltas arbitrales, contratos individuales o Reglamentos.
- La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de 8 días, o aún por un tiempo menor cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
- El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Empresa.
- El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de la Empresa.
- La inejecución sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
- Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
- La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico de la Empresa, o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



- El reconocimiento al trabajador de la pensión de vejez o invalidez estando al servicio de la Empresa.
- La ausencia del trabajador en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, incluso por la primera vez.
- La ausencia del trabajador a sus labores durante el día, sin excusa suficiente, incluso por la primera vez.
- Incumplir o violar una cualquiera de las obligaciones o prohibiciones contractuales o reglamentarias.
- Ingerir licor o cualquier sustancia psicoactiva, narcóticos o drogas enervantes durante el desempeño del oficio, o llegar a trabajar en estado de alicoramiento o bajo el efecto de las citadas sustancias.
- Sustraer bienes o valores de la Empresa, o sobre los cuales ésta tenga su administración o algún bien perteneciente a sus compañeros, clientes o visitantes.
- Emplear expresiones vulgares en sus relaciones con los compañeros, superiores jerárquicos, clientes o visitantes.
- Tener comportamiento irrespetuoso con los superiores jerárquicos, compañeros de trabajo, clientes o visitantes.
- Disponer de elementos de trabajo, dinero, artículos o productos de la Empresa sin autorización de ésta, o ser sorprendidos efectuando transacciones bursátiles o cambiarias sin el registro correspondiente.
- Portar o conservar armas de cualquier clase durante el desempeño del oficio o dentro de las instalaciones de la Empresa, salvo aquellas autorizadas por su labor y en las condiciones de prestación del servicio.
- Negarse a cumplir las órdenes que los superiores jerárquicos le den en el desempeño de sus labores.
- Hacer manifestaciones de cualquier índole, verbales o escritas, que perjudiquen el buen nombre de la Empresa, sus productos, sus directivos o compañeros de trabajo.
- Negarse a cumplir normas sobre control de entrada y salida del personal, establecidas por la Empresa para evitar daños y sustracciones.
- Dormir durante la jornada de trabajo.
- No utilizar los implementos de seguridad e higiene previstos por la Empresa o negarse a cumplir las normas de seguridad e higiene adoptadas por esta.
- Incumplir el compromiso de exclusividad de servicio pactado en el contrato individual de trabajo.
- Solicitar o recibir dinero o regalos, para el cumplimiento o incumplimiento de las labores asignadas o debido a las funciones que desempeña dentro de la Empresa.
- La promoción entre sus compañeros de trabajo de actividades encaminadas a incumplir las obligaciones para con la Empresa o fomentar la indisciplina o conductas de irrespeto a las normas, a sus compañeros de trabajo o a sus superiores jerárquicos.
- La indebida utilización para otros fines de los dineros correspondientes a las cesantías, tramitados ante la Empresa y otorgados por ella, independientemente de las demás acciones que pueda adelantar aquella por encontrar los documentos adulterados, alterados o con información inveraz.
- Abstenerse de reportar accidentes de trabajo suyos o de cualquier compañero de trabajo.
- Cualquier acto grave de negligencia, descuido u omisión en que incurra el empleado en el ejercicio de las funciones propias de cargo; como, por ejemplo: dejar abierta la



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



bóveda de valores, compartir las claves de acceso y de caja bajo su responsabilidad, no entregar la caja debidamente arqueada a la finalización del turno, utilizar el teléfono celular o cualquier otro dispositivo tecnológico en la mesa de dinero sin autorización, etc.

- Cualquier falta u omisión en el manejo de los dineros, efectos de comercio y valores que el empleado reciba, tenga en su poder o maneje en su labor; o que el trabajador disponga de ellos en su propio beneficio o en el de terceros, o que no rinda cuenta del manejo de tales dineros, valores o efectos de comercio, de acuerdo con los sistemas y procedimientos establecidos por la Empresa o en la oportunidad en que debe hacerlo.
- Revelar información confidencial puesta bajo su responsabilidad o conocida en virtud de su trabajo.
- Demorar el trámite, esconder o destruir un documento de la Empresa o de sus clientes, estando el documento en poder de la Empresa, o hacer entrega de este de personas no autorizadas por la Empresa.
- Aceptar o solicitar créditos o dadas a los clientes o proveedores de la Empresa a cambio de favores o tratamientos especiales en los asuntos que dichos clientes tramiten ante la Empresa.
- No avisar de inmediato al superior respectivo la pérdida de cualquier documento de la Empresa o sus clientes que se encuentren en poder de la Empresa.
- Cobrar subsidio familiar por hijos o familiares por los cuales no se tiene legalmente derecho, bien sea porque son supuestos, han fallecido, no dependen económicamente del trabajador o porque sobrepasaron la edad máxima prevista en las disposiciones que rigen este subsidio.
- Consignar en la solicitud de empleo que se presenta cuando se va a ingresar a la Empresa, datos falsos u ocultar información solicitada en el mismo documento.
- Certificar a la Empresa, para su cobro, relaciones, cuentas o planillas de trabajo suplementario en horas extras, dominicales o festivos legales, o recargos por trabajo nocturno que no correspondan en realidad.
- Igualmente pasar a la Empresa cuentas de cobro por viáticos no causados.

ARTÍCULO 61. La terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, que también se conoce con el nombre de despido, no es una pena o sanción disciplinaria propiamente dicha, sino un medio jurídico para extinguir el contrato de trabajo consagrado legalmente a favor del empleador.

SANCIONES DISCIPLINARIAS:

ARTÍCULO 62: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Empresa deberá escuchar directamente en descargos al trabajador inculcado y, en todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Empresa de imponer o no, la sanción disciplinaria.

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.).

La diligencia de descargos se podrá realizar mediante audiencia presencial, virtual o a través de explicación escrita que deberá entregar el trabajador en el plazo señalado por la Empresa.

La Empresa estará facultada para hacer una grabación de la diligencia de descargos y de su contenido se levantará un acta que será suscrita por las personas que intervinieron en



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



la diligencia. En el evento de que el trabajador se niegue a suscribir el acta, de ello se dejará constancia por los demás intervinientes.

Para la aplicación de cualquier sanción, se tendrán en cuenta los documentos que acrediten los hechos, el informe que rinda el jefe inmediato del trabajador, videos, testimonios o cualquier otro medio de prueba y en caso de considerarse necesario por la Empresa se hará la investigación correspondiente para acreditar la ocurrencia de los hechos. Toda decisión que se adopte sobre el particular deberá formularse por escrito, cuyo duplicado firmará el trabajador y en caso de la negativa de éste, lo harán dos testigos. En la comunicación dirigida al trabajador con la finalidad de que rinda descargos, se informará la formulación de los cargos imputados de manera clara y precisa, las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.

Se dará traslado al trabajador de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.

La Empresa notificará a la persona de la sanción impuesta por escrito y la sanción se hará efectiva dentro de los 60 días hábiles siguientes a su notificación. Los días de la sanción serán continuos.

ARTÍCULO 63: Si el trabajador no se presenta a descargos a la hora y fecha señaladas perderá el derecho a ser oído, salvo que presente una justificación para ello, pues de lo contrario, se entenderá como aceptada la falta y se dará aplicación a la sanción correspondiente.

ARTÍCULO 64: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

CAPITULO XVII

RECLAMOS: PERSONAS A QUIEN PRESENTAR Y SU TRAMITE

ARTÍCULO 65: Los reclamos de los trabajadores se harán según el caso ante la persona que ocupe en la Empresa el cargo de jefe inmediato del trabajador respectivo y/o ante la Gerencia Corporativa de Gestión Humana.

PARAGRAFO: Si el jefe de personal no se encuentra disponible por alguna eventualidad en el momento, se puede dejar la información en el buzón de sugerencias ubicado en el segundo piso de la organización.

PARAGRAFO: En la empresa **AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XVIII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN, CORRECCION Y SANCION DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL, DISCRIMINACION CONTRA LAS PERSONAS DE LOS SECTORES SOCIALES LGTBIQ+ EN EL AMBITO LABORAL



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



ARTÍCULO 66: Teniendo en cuenta este contexto, el Ministerio del Trabajo emite la siguiente circular buscando prevenir, identificar, atender y reparar situaciones de acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas que se auto identifican pertenecientes a los sectores sociales LGBTIQ+, las cuales están sustentadas en prejuicios y estereotipos de género que derivan en conductas discriminatorias a quienes tienen una orientación sexual diferente a la heterosexual o una identidad de género diferente a la cisgénero.

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género”. Art 23 Legislación internacional de Derechos Humanos.

Estableciendo que los Estados:

“A. Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de eliminar y prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo público y privado, incluso en lo concerniente a capacitación profesional, contratación, promoción, despido, condiciones de trabajo y remuneración”.

la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre manifiestan en el artículo XIV:

“Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo

El Artículo 2 del Convenio 111 de 1958 de la OIT, sobre la discriminación empleo y ocupación (ratificado por Colombia mediante Ley [22](#) de 1967) señala: “Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.”

Entendiendo la discriminación (artículo 1) como:

“(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.”

El Convenio 190 de la OIT, próximo a ser ratificado en Colombia por parte del Congreso de la República de Colombia, reconoce que todas las personas tienen derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y discriminación, en su artículo 6 establece lo siguiente:



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



“Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.”

Además, es importante resaltar que el Convenio 190 establece en el artículo 20 que esta medida se aplica al mundo del trabajo, entendido este como:

“1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.”

En el artículo 39 establece que las situaciones de violencia o acoso se pueden presentar tanto en el espacio de trabajo, lugares públicos y privados siempre y cuando estén relacionados con el trabajo, incluyendo las tecnologías de la comunicación y la información.

En el ámbito nacional, la Ley 1010 de 2006 por la cual se busca prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en las relaciones laborales, que en el artículo [19](#) establece como objeto:

“[...] definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.”

ARTICULO 67: Al igual que establece en el artículo [2](#) la definición de acoso laboral como:

“[...] toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.”

Identificando entre las modalidades del acoso laboral, el maltrato laboral, la persecución laboral, la discriminación laboral, el entorpecimiento laboral, la inequidad y la desprotección laboral; siendo todas estas aplicables para las violencias que sufren las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el mundo del trabajo.

ARTICULO 68: Definición de acoso sexual. Para efectos de esta ley, se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral Ley 2365 de 2025.

Constituye acoso laboral, toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, un jefe o un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo, o subalternos, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia de este

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, sexual y VBG previstos por la Empresa **AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERIA SAS** constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 69: En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Brindar información a los trabajadores sobre la ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre dicha ley, en particular sobre las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el dialogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan un ambiente laboral adecuado para desempeñar las actividades.
 - 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 pueden configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la organización, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



ARTÍCULO 70: 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. El Comité de Convivencia Laboral, estará constituido por los siguientes empleados:
 - Dos (2) representantes de la alta dirección con sus suplentes.
 - Dos (2) representantes de los empleados, con votación mayoritaria, con su respectivo suplente. Artículo 114.

El periodo del Comité será de dos (2) años, contado a partir de la fecha de su instalación. Los Representantes de los trabajadores pueden ser reelegidos por una sola vez de manera consecutiva.

2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estime 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 haya lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que se puedan tipificar como conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d. Formular las recomendaciones que se estimen pertinentes para reconstruir, renovar y mantener ambiente laboral sano y armónico, en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
 - 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 tienen mayor ocurrencia al interior del ambiente laboral de la organización.
 - f. Atender las conminaciones preventivas que formulen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimen pertinentes.
 - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos cada tres meses, donde se designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realicen los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido de convivencia en un ambiente laboral sano para todos, si fuese necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considera prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
6. En todo caso el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar la acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la ley 1010 de 2006.

Además del cabal cumplimiento de las normas contractuales, legales y reglamentarias, los miembros del Comité deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Asistir puntualmente a las reuniones programadas, o excusarse válidamente por lo menos cuarenta y ocho (48) horas de anticipación para poder convocar un suplente.
2. Mantener bajo estricta confidencialidad la información que conozcan en ejercicio de sus funciones.
3. Suscribir la cláusula de confidencialidad correspondiente.
4. Contribuir al logro de los consensos necesarios para las decisiones del Comité.
5. Asumir los compromisos de capacitación necesarios para el buen desempeño de sus funciones.
6. Llevar a cabo las tareas encomendadas por el Comité.

Es causal de retiro de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, lo siguiente:

1. La terminación del Contrato de Trabajo.
2. Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta grave, como trabajador.
3. Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité.
4. Faltar a más de tres (3) reuniones consecutivas.
5. Incumplir en forma reiterada las otras obligaciones que le corresponden como miembro del Comité.
6. La renuncia presentada por el Comité.

El Comité de Convivencia Laboral vigilará y garantizará que no se cometa ningún acto de represalia contra quienes hayan formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, de conformidad con el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006.

Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas descritas en la ley 1010 de 2006.

CAPITULO XVI



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



TELETRABAJO

ARTÍCULO 98. La Empresa suministrará los equipos informáticos para garantizar el cumplimiento del objeto del contrato que en la modalidad del teletrabajo requiera el teletrabajador, quien tendrá la obligación de cuidarlos y utilizarlos únicamente para fines laborales, instrumentos que no podrá emplear de manera diferente a la convenida, en consecuencia, cualquier violación a esa obligación por leve que sea, será calificada como justa causa para dar por terminado el presente contrato.

ARTÍCULO 99. Las herramientas y elementos de trabajo, así como la información suministrada o generada por el teletrabajador, se encuentran bajo su custodia y cuidado, por lo que su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del teletrabajador. Las partes acuerdan que la información, herramientas y elementos de trabajo sólo podrán ser empleados para las labores inherentes al contrato de trabajo suscrito entre las partes, garantizando en todo caso que el uso de los mismos estará dirigido exclusivamente al desempeño de sus funciones, por lo cual, darle una destinación diferente, ilegítima, u omitir su deber de cuidado, de manera que se produzca la pérdida, daño o destrucción de aquellos por parte del teletrabajador, serán considerados como falta grave a sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 100. El suministro de las herramientas y elementos de trabajo no constituyen salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas y elementos de trabajo, y por tratarse de herramientas de trabajo que facilita la Empresa, se reserva la facultad de modificar el suministro de aquellas.

ARTÍCULO 101. La Empresa vigilará las funciones desarrolladas por el teletrabajador a través de los métodos de procesamiento electrónico que la sociedad implemente, los cuales permitirán acceso permanente a la información y continua comunicación entre el teletrabajador y la Empresa.

ARTÍCULO 102. El teletrabajador autoriza a la Administradora de Riesgos Laborales las visitas a su domicilio, si éste es el lugar de ejecución del contrato, a fin de avalar que el lugar de trabajo cumple las disposiciones requeridas para garantizar la seguridad del teletrabajador, quien debe adoptar las medidas necesarias para mitigar el riesgo y/o la ocurrencia de siniestros.

ARTÍCULO 103. El teletrabajador acatará las medidas de cuidado y prevención definidas en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y riesgos profesionales, definidos por la A.R.L. y el Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 104. El teletrabajador respetará las disposiciones legales a fin de salvaguardar la información de la Empresa, acatando las políticas de confidencialidad y de seguridad implementadas, por lo cual deberá manipular los datos de carácter personal a los cuales tenga acceso, únicamente para cumplir sus funciones, absteniéndose en todo caso de ceder o divulgar a terceras personas el referido material.

ARTÍCULO 105. El teletrabajador se compromete a guardar la máxima reserva y confiabilidad sobre las actividades laborales que desarrolle, entendiendo por Información



AIRES TERMICOS MANTENIMIENTO E INGENIERÍA S.A.S.



Confidencial aquella que es propiedad de la empresa y la que emane del teletrabajador en virtud del contrato de trabajo, por lo anterior el teletrabajador no divulgará, publicará o pondrá a disposición de terceros la Información.

CAPITULO XVI PUBLICACIONES

ARTÍCULO 58: Una vez aprobado el presente Reglamento Interno de Trabajo y para que surta plenos efectos, este será difundido y publicado en los siguientes espacios:

1. Se publicará en la página oficial de la organización www.airestermicos.com.co.
2. Se tendrá impresa y enmarcada una copia en la recepción del área de Gestión Humana y SST.
3. Se dará capacitación a los trabajadores para darlo a conocer.
4. En la inducción de ingreso a la empresa se dará a conocer a los nuevos colaboradores.

CAPITULO XVII VIGENCIA

ARTÍCULO 59: El presente Reglamento Interno de Trabajo tendrá vigencia, desde el momento en que se publique en las instalaciones de AIRES TERMICOS y se dé a conocer a los trabajadores, momento en el cual entrará a regir.

CAPITULO XVIII CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 60: 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).

Dado en Bogotá, a los veintidós (22) días del mes de septiembre de dos mil veinticinco (2025).

Boris Albarracín
Gerente General
Aires Termicos Mantenimiento e Ingenieria