

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
RAMPINT S.A.S.

<u>CAPÍTULO PRELIMINAR</u>	<u>3</u>
<u>CAPÍTULO I - CONDICIONES DE INGRESO</u>	<u>3</u>
<u>CAPÍTULO II - CONTRATO DE APRENDIZAJE</u>	<u>5</u>
<u>CAPÍTULO III - PERÍODO DE PRUEBA</u>	<u>8</u>
<u>CAPÍTULO IV - TRABAJADORES ACCIDENTES O TRANSITORIOS</u>	<u>9</u>
<u>CAPÍTULO V - MODALIDADES DE TRABAJO</u>	<u>9</u>
<u>CAPÍTULO VI –ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO</u>	<u>11</u>
<u>CAPITULO VII- HORARIO DE TRABAJO</u>	<u>16</u>
<u>CAPÍTULO VIII - HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO</u>	<u>18</u>
<u>CAPÍTULO IX - PROCEDIMIENTO PARA PERMISOS POR CITAS MÉDICAS</u>	<u>19</u>
<u>CAPÍTULO X - DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS</u>	<u>20</u>
<u>CAPÍTULO XI - DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL</u>	<u>23</u>
<u>CAPITULO XII - VACACIONES REMUNERADAS</u>	<u>23</u>
<u>CAPÍTULO XIII- DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS</u>	<u>24</u>
<u>CAPÍTULO XIV- SALARIO, MODALIDADES Y PERIODO DE PAGO</u>	<u>28</u>
<u>CAPÍTULO XV - SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.</u>	<u>30</u>
<u>CAPÍTULO XVI - PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD</u>	<u>33</u>
<u>CAPÍTULO XVII - DEL ORDEN JERÁRQUICO DE RAMPINT S.A.S</u>	<u>34</u>

<u>CAPITULO XVIII - LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE EDAD</u>	<u>35</u>
<u>CAPÍTULO XIX- OBLIGACIONES ESPECIALES PARA RAMPINT S.A.S Y LOS TRABAJADORES</u>	<u>39</u>
<u>CAPÍTULO XX - PROHIBICIONES ESPECIALES PARA RAMPINT S.A.S Y PARA LOS TRABAJADORES</u>	<u>50</u>
<u>CAPÍTULO XXI - ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS</u>	<u>56</u>
<u>CAPÍTULO XXII - JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO</u>	<u>62</u>
<u>CAPÍTULO XXIII – TRÁMITE DE LOS RECLAMOS Y PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE</u>	<u>65</u>
<u>CAPÍTULO XXIV-PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS</u>	<u>66</u>
<u>CAPÍTULO XXV - PROCEDIMIENTO TERMINACIÓN UNILATERAL POR RENDIMIENTO DEFICIENTE</u>	<u>69</u>
<u>CAPÍTULO XXVI- PRUEBAS PARA LOS TRABAJADORES</u>	<u>70</u>
<u>CAPÍTULO XXVII- PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS</u>	<u>70</u>
<u>CAPÍTULO XXVIII- MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN, DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN</u>	<u>70</u>
<u>CAPÍTULO XXIV – MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL</u>	<u>75</u>
<u>CAPÍTULO XXX – POLÍTICA DEL BUEN TRATO, LA DIVERSIDAD INCLUSION, Y EQUIDAD DE GÉNERO Y EN EL AMBITO LABORAL</u>	<u>76</u>
<u>CAPÍTULO XXXI - DISPOSICIONES FINALES</u>	<u>77</u>
<u>CAPÍTULO XXXII - CLÁUSULAS INEFICACES</u>	<u>78</u>
<u>CAPÍTULO XXXIII - PUBLICACIONES</u>	<u>78</u>
<u>CAPÍTULO XXXIV- VIGENCIA</u>	<u>78</u>

CAPÍTULO PRELIMINAR

ARTÍCULO 1. - El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Empresa **RAMPINT S.A.S**, con domicilio principal en la calle 37 No. 35 A 23 barrio Yarima de la ciudad de Barrancabermeja, y en todos los frentes de trabajo o lugares en los cuales existan trabajadores de la empresa y a sus disposiciones quedan sometidos todos los trabajadores, de todas las instalaciones y dependencias que actualmente funcionan y las que posteriormente se instalen en esta ciudad o fuera de ella.

Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren entre **RAMPINT S.A.S** y sus trabajadores, mientras se encuentre vigente será obligatorio para todos los trabajadores conocer, dar fiel y estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

En este mismo sentido, RAMPINT S.A.S se comprometerá a dar cumplimiento a todas aquellas disposiciones en pro de los derechos laborales, especialmente aquellos que tengan enfoque de género y propendan por la igualdad salarial entre hombres y mujeres, así como la prevención del acoso laboral y/o sexual hacia las mujeres y la comunidad LGBTIQ+.

A partir del momento de recibir este reglamento interno de trabajo, los trabajadores no podrán alegar ignorancia de las disposiciones de este reglamento, y se encuentra publicado en las instalaciones de la empresa y digitalmente en medio magnético en la Gerencia, en Coordinación de SGI y publicado en nuestra página web www.rampint.com.

CAPÍTULO I - CONDICIONES DE INGRESO

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en **RAMPINT S.A.S** deberá presentar ante el Administrador, Gestión Laboral, Gestión Humana y/o quien ejerza tales funciones al interior de la empresa, los siguientes documentos:

1. Hoja de vida actualizada con sus datos personales y laborales, indicando las tres últimas experiencias laborales.
2. Copia de la cédula de ciudadanía.
3. Todo aspirante debe ser mayor de edad, es decir, tener cumplidos los dieciocho (18) años.
4. Copia del título o títulos conferidos por estudios o cursos realizados.
5. Copia de las tarjetas, matrículas profesionales o títulos académicos.
6. Si se trata de conductores, deben poseer la licencia de conducción vigente.
7. Certificación de los últimos dos empleadores con quien haya trabajado el aspirante, en las cuales se indique el tiempo de servicio, el cargo desempeñado y el último salario devengado.

8. Para efectos de afiliación al sistema Obligatorio de Salud, si es casado adjuntar los registros civiles de matrimonio y de nacimiento de los hijos (si los tiene). Si no es casado los datos de la compañera o compañero permanente.
9. Examen médico ocupacional de pre-ingreso con cargo a la compañía.
10. Dos recomendaciones originales por escrito de personas externas a la familia.
11. Dos fotografías 3x3.
12. Los demás requisitos exigidos por **RAMPINT S.A.S** de acuerdo con el cargo al que se aspire, que en ningún caso deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto.

PARÁGRAFO 1º. Para el caso de extranjeros que deseen vincularse a RAMPINT S.A.S, además de los requisitos contemplados en el artículo 2 del presente escrito, deberán aportar VISA y/o PASAPORTE correspondiente o permiso de trabajo emitido por la autoridad del Estado Colombiano, a efectos de protocolizar su contratación laboral.

PARÁGRAFO 2º. La falsedad o adulteración de la documentación señalada en el Artículo 2 de este reglamento, constituyen para **RAMPINT S.A.S** una falta grave a las obligaciones del contrato, sin perjuicio de otras sanciones penales a que pudiese dar origen la infracción y de lo que en definitiva dictaminen los tribunales de justicia. **RAMPINT S.A.S** tendrá derecho a corroborar a través de las instituciones correspondientes la veracidad de la documentación entregada por parte del trabajador.

PARÁGRAFO 3º. La empresa ordenará al aspirante los exámenes médicos de pre- ingreso que considere relevantes para la labor que habrá de desarrollar, sin exigir prueba de gravedad para las mujeres, salvo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo. Tampoco podrán ser exigidos exámenes de VIH, tuberculosis y demás prohibidos.

Los exámenes ordenados se llevarán a cabo por el médico ocupacional encargado por la empresa, siempre que estos no atenten contra su dignidad o intimidad de conformidad con los profesiogramas realizados para tal fin.

El médico ocupacional encargado por la empresa de practicar el examen general de ingreso revisará los certificados de salud y podrá exigir otros en caso de considerarlo necesarios. La empresa pagará el costo de los exámenes exigidos y permitidos por las disposiciones legales vigentes.

PARÁGRAFO 4º. Factores de evaluación objetiva del trabajo. La empresa podrá tener en cuenta, entre otros, factores de evaluación de cada empleo, los cuales deberán estar directamente relacionadas a las funciones del cargo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios; así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, capacidades y cualificaciones requeridas para el ejercicio del cargo, esfuerzo físico, mental y psicológico, o grados de pericia y habilidad, responsabilidades laborales y condiciones del trabajo y locativas. (Artículo 9 Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 3. Cumplidos los requisitos de ingreso establecidos en el artículo 2 y en caso de ser seleccionado el trabajador se celebrará por escrito el contrato de trabajo, del cual se realizarán dos ejemplares del mismo (original y copia), así: Un ejemplar para el trabajador y el otro se conservará en los archivos de personal.

ARTÍCULO 4. Cada vez que el trabajador tenga un cambio en domicilio o teléfono, deberá informar al administrador de **RAMPINT S.A.S** y/o quien ejerza tales funciones.

ARTÍCULO 5. Será obligación del trabajador consignar ante el administrador de **RAMPINT S.A.S** y/o quien haga sus veces, los datos, indicando teléfono y dirección de la persona o de las personas a quienes se puede dar aviso en caso de accidente u otro problema grave que sufra el trabajador.

CAPÍTULO II - CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 6. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a. La finalidad es facilitar la formación de las ocupaciones o profesiones a las que se refiere el presente artículo.
- b. La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
- c. La formación se recibe a título estrictamente personal.
- d. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.
- e. Es de carácter formativo pues es una actividad pedagógica.
- f. Existe una relación tripartita en la que participan el practicante, el escenario de práctica y la institución educativa.
- g. Se mantiene supervisión y acompañamiento tanto de la institución educativa como del escenario de práctica.
- h. Es de vigencia limitada.
- i. Por regla general se desarrollan de forma presencial.

ARTÍCULO 7. Las prácticas laborales no podrán ser realizadas por estudiantes menores de quince (15) años, en concordancia con lo establecido por el artículo 35 del Código de la Infancia y la Adolescencia, y el literal a) del artículo 16 de la Ley 1780 de 2016. En caso de que el estudiante tenga entre quince (15) y diecisiete (17) años, sus representantes legales tramitarán previamente la autorización ante el Inspector de Trabajo y Seguridad Social o, en su defecto, ante el Ente Territorial Local.

ARTÍCULO 8. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Razón social de la empresa, NIT, nombre de representante legal y número de cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la Institución Educativa que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria NIT, nombre del representante legal y número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase de formación que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad, ocupación o profesión objeto del contrato de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Nombre, identificación, cargo y correo electrónico institucional del monitor designado por la Institución Educativa para realizar supervisión de la actividad formativa.
7. Duración del contrato de aprendizaje, con indicación de las fases lectiva y práctica, o únicamente de la fase práctica, reflejándose expresamente la duración certificada previamente por la Institución Educativa. En el caso de la formación dual, el contrato deberá detallar el régimen de alternancia pactado entre la institución educativa, la empresa patrocinadora y el aprendiz.
8. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
9. Monto del apoyo de sostenimiento mensual.
10. La obligación de afiliación a los sistemas de seguridad social.
11. Derechos y obligaciones de la empresa patrocinadora y el aprendiz.
12. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
13. Fecha de suscripción del contrato.
14. Firmas de la empresa patrocinadora y el aprendiz.

ARTÍCULO 9. En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, la Empresa se ceñirá a lo prescrito en la ley esto es, contratará un número de trabajadores que determine el SENA mediante resolución ejecutoriada.

La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirán plenamente por parte del patrocinador así:

1. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente.
2. Durante la fase práctica a durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

ARTÍCULO 10. Las prácticas laborales de los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años, se realizarán acorde con los horarios máximos establecidos en la respectiva autorización emitida por el Inspector del Trabajo y Seguridad Social o, en su defecto, ante el Ente Territorial Local, de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. Entre 15 y menos de 17 años: horario diurno hasta las seis (6) p. m., con máximo seis (6) horas diarias, para un total de treinta (30) horas a la semana.
2. Entre 17 y menos de 18 años: horario hasta las ocho (8) p. m., con máximo ocho (8) horas diarias, para un total de cuarenta (40) horas a la semana

PARAGRAFO 1º. La adolescente entre 15 y menos de 18 años en caso de maternidad, conforme lo establecido por el artículo 116 de la ley 1098 de 2006, tendrá un horario de practica así: a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, hasta las seis (6) p. m. con máximo cuatro (4) horas diarias, para un total de veinte (20) horas a la semana.

ARTÍCULO 11. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

1. **Si es una formación dual**, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
2. **Si es formación tradicional**, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.
3. **Si el aprendiz es estudiante universitario**, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual. (Entiéndase que el aprendiz universitario que suma como cuota del SENA es diferente al practicante universitario que no suma como cuota SENA y su vinculación es de la liberalidad de la empresa.)

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

PARÁGRAFO 1º. Un contrato de aprendizaje no podrá ser superior a 36 meses.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

PARÁGRAFO 2º Además del apoyo de sostenimiento mencionado, en el contrato de aprendizaje se brindarán, de acuerdo con la fase en que se encuentre, las siguientes garantías:

- Fase lectiva: el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa patrocinadora como dependiente.
- Fase práctica o durante toda la formación dual: el aprendiz estará afiliado al sistema de seguridad social integral en salud, pensiones y riesgos laborales. También tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral, conforme al régimen de trabajadores dependientes del sector privado contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo. El aporte a riesgos laborales corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

PARAGRAFO 3º. Según como lo estipula la ley tanto el practicante universitario, como el del SENA se entenderá como Aprendiz, a quienes también aplica el proceso técnico de selección de la empresa.

PARAGRAFO 4º Según lo estipulado por la ley, se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.

ARTICULO 12. El estudiante conservará los derechos morales de autor fijados por los literales a) y b) del artículo 30 de la ley 23 de 1982 y b) Y c) del artículo 11 de la Decisión Andina 351. Los derechos patrimoniales de autor, derivados de cualquier tipo de creación susceptible de protección por las normas de propiedad intelectual, que realice el estudiante en desarrollo de su práctica. corresponden en su totalidad al escenario de práctica.

PARAGRAFO 1º. En el caso de vinculaciones formativas que no contemplen el pago de un auxilio de práctica, se deberá garantizar un reconocimiento proporcional a su aporte creativo sobre los derechos patrimoniales de autor, derivados de cualquier tipo de creación susceptible de protección por las normas de propiedad intelectual.

CAPÍTULO III - PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 13. RAMPINT S.A.S podrá estipular en los contratos de trabajo, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de ésta, las aptitudes del trabajador y por parte de éste la conveniencia de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 14. El período de prueba se estipulará por escrito en el mismo contrato de trabajo y en caso contrario los servicios se entenderán regulados por las normas generales del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 15. El período de prueba de los contratos celebrados: a término fijo igual o mayor de un año, a término indefinido y por duración de la obra o labor contratada, no podrá exceder de dos (2) meses.

PARÁGRAFO: En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (01) año el período de prueba no podrá ser superior a una quinta parte del tiempo pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador o trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba sino para el primer contrato.

ARTÍCULO 16. Cuando se pacte por un lapso menor, las partes podrán prorrogarlo antes de vencerse el período previamente estipulado, sin que el tiempo total del período de prueba exceda los dos (2) meses.

Cuando se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTÍCULO 17. Durante el periodo de prueba el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización; (decisión esta que debe ser motivada según sentencia de Corte Constitucional T-978 del 2004.). Durante este periodo se genera para el empleado todos los derechos laborales.

CAPÍTULO IV - TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 18. Serán trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen de labores de corta duración no mayores de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de **RAMPINT S.A.S** Estos trabajadores son acreedores a todos los derechos que la ley laboral establece a favor de sus empleados.

CAPÍTULO V - MODALIDADES DE TRABAJO

ARTÍCULO 19. Para efectos del presente reglamento, se entenderán las siguientes definiciones correspondientes a las modalidades de trabajo:

- a) TELETRABAJO:** Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- **Teletrabajo autónomo:** es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a

distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

- **Teletrabajo móvil:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.
- **Teletrabajo híbrido:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
- **Teletrabajo transnacional:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.
- **Teletrabajo temporal o emergente:** Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

La empresa aplicará la normativa establecida en la ley 1221 de 2008, y todas las demás disposiciones que regulen la modalidad de teletrabajo. Así mismo implementará los procedimientos y reglamentos que exija la ley o que la empresa en su autonomía disponga, los cuales se considerarán de obligatorio cumplimiento.

- b) TRABAJO REMOTO:** Es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen.

La empresa aplicará la normativa establecida en el Decreto Reglamentario No. 0555 de 2022, y todas las demás disposiciones que regulen la modalidad de trabajo remoto.

- c) TRABAJO EN CASA.** Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que

el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

La empresa aplicará la normativa establecida en el Decreto Reglamentario No. 0649 de 2022, y todas las demás disposiciones que regulen la modalidad de trabajo en casa.

PARÁGRAFO 1º. La implementación de estas modalidades de trabajo en **RAMPINT S.A.S.** estará sujeta a la generación de la respectiva política, elaboración de documentos o procedimientos, de conformidad con lo dispuesto por la empresa en el Reglamento Interno de Trabajo. Así mismo, esta implementación dará cumplimiento a las disposiciones estipuladas en la ley 2191 de 2022, implementando todos los mecanismos de ley.

PARÁGRAFO 2º. Para el desarrollo de trabajo en casa, teletrabajo o trabajo remoto se observarán integralmente los postulados de la Ley 2088 de 2021 y en sus normas reglamentarias.

PARÁGRAFO 3º. El incumplimiento de las obligaciones laborales y las disposiciones que regulan y reglamentan estas modalidades de trabajo, serán sancionadas.

CAPÍTULO VI –ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO

ARTÍCULO 20. El presente apartado tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la empresa RAMPINT SAS. Este reglamento hace parte de los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con las y los teletrabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que, sin embargo, solo pueden ser favorables al teletrabajador.

ARTÍCULO 21. Según la normatividad colombiana vigente con respecto al teletrabajo, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

- **TELETRABAJO.** Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC -para el contacto entre el/la trabajador/a y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador/a en un sitio específico de trabajo.
- **TELETRABAJADOR.** Es la persona que el marco de la relación laboral dependiente utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad, laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

ARTÍCULO 22. Todo programa de teletrabajo en RAMPINT SAS. se guiará por los siguientes objetivos:

- Conciliar la vida personal y familiar de las y los trabajadores a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
- Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencial en el lugar de trabajo.
- Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
- Disminuir el absentismo laboral.
- Mejorar los procesos laborales en RAMPINT SAS
- Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ARTÍCULO 23. RAMPINT SAS, Evaluará y de acuerdo con su conveniencia y necesidades podrá ofrecer la modalidad de Teletrabajo a nuevos y antiguos empleados. De igual manera, es potestad de la empresa empleadora modificar esta modalidad en cualquier tiempo y de acuerdo con su necesidad sin que esto se tenga como un cambio de las condiciones de trabajo del Trabajador.

ARTÍCULO 24. Con el fin de evaluar continuamente y realizar acciones de mejora que permitan la adopción de buenas prácticas en esta modalidad laboral no presencial, se creará un equipo de coordinador, formado por personas que mantengan relaciones fluidas con los responsables directos de todas las áreas de la empresa, que gestionen, entre otros, aspectos como la evaluación y autorización de ingreso de empleados a dicha modalidad, así como los relacionados con las comunicaciones, las relaciones laborales, las tecnologías de la información y la comunicación, o la prevención de riesgos laborales. A continuación, se mencionan los miembros que conformarán el equipo coordinador, quienes podrán variar en función de las circunstancias:

- El Gerente / Representante legal.
- El director o jefe del área encargada de la gestión de recursos humanos.
- El director o jefe responsable del área de salud y riesgos laborales.
- El director o jefe del área responsable del área del teletrabajador.

ARTÍCULO 25. Una vez constituido este equipo coordinador procederán a definir el reglamento del equipo donde constará su alcance, la periodicidad de las reuniones, los mecanismos de selección y conducto regular para atender a las situaciones propias de esta modalidad y los demás temas que se consideren pertinentes para ser dirimidos por tal órgano de control.

ARTÍCULO 26. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa RAMPINT SAS, Como teletrabajador deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social; para las y los trabajadores particulares aplican las condiciones establecidas en el Artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y el Decreto 884 de 2012. El acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo deberá indicar de manera especial:

- Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo, y si es posible, de espacio.

- Los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
- Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
- Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

PARÁGRAFO: En caso de contratar por primera vez a un teletrabajador, éste no podrá exigir posteriormente realizar sus actividades en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso, dejaría de ser teletrabajador. Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo de igual manera podrá señalar que en cualquier momento el EMPLEADOR puede exigir a el trabajador volver a realizar sus labores en su domicilio sin que exista requisito de motivación de esta decisión y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

ARTÍCULO 27. Las y los trabajadores y teletrabajadores de la Empresa RAMPINT SAS, Tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca:

- El derecho de las y los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
- La protección de la discriminación en el empleo.
- No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.
- La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen, o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
- La remuneración.
- La protección por regímenes legales de seguridad social.
- El acceso a la formación.
- La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
- Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

ARTÍCULO 28. Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

- Un computador personal con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas, que puede o no ser suministrado por la empresa, dependiendo si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin.
- Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo.

- Una cuenta de correo electrónico.
- El resto de las condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

ARTÍCULO 29. A continuación se listan los compromisos de las partes referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por la empresa:

- La empresa brindará las herramientas específicas (hardware /software) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. De igual forma, el teletrabajador deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas, así como las instrucciones por escrito que reciban de sus supervisores o jefes inmediatos.
- El teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador, o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- De igual forma, el teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la empresa que le hayan sido entregados con ocasión del teletrabajo contratado.
- El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la empresa lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.

ARTÍCULO 30. Las y los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA-. Las y los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, serán afiliados por parte la empresa al sistema de seguridad social, salud, pensiones y riesgos laborales, de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

ARTÍCULO 31. Auxilio de Conectividad. Se otorgará el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, las y los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.

El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996. El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

ARTÍCULO 32. Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo: Del empleador:

- El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- Incorporar en el Reglamento Interno de Trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada.
- Realizar y firmar acuerdo de teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, incorporando las condiciones establecidas en el Artículo 3° del Decreto 884 de 2012.
- Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la Jornada Laboral.
- Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.
- Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST-, definidas en la normatividad vigente, de conformidad con el Parágrafo 2°, Artículo 26, Ley 1562 de 2012.
- Suministrar a las y los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que las y los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el teletrabajo.
- Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley.

Del teletrabajador:

- Diligenciar el formato de Autorreporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales.
- Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), son las definidas por la normatividad vigente de conformidad con el Artículo 27 de la Ley 1562 de 2012.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores.
- Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales.
- Reportar los accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente.
- Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.

- En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

ARTÍCULO 33. Son responsabilidades de RAMPINT SAS:

- La seguridad del teletrabajador conforme a la legislación vigente.
- El suministro a las y los teletrabajadores de equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que las y los teletrabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- Incluir al teletrabajador dentro del Sistema Gestión de Seguridad y salud en el trabajo y permitirle la participación en las actividades del comité paritario.
- Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- Definir la unidad de causación del salario (hora, día, mes, obra).

CAPITULO VII- HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 34. El horario de trabajo para el desarrollo de las labores de **RAMPINT S.A.S.**, se cumplirá los días de lunes a viernes, laborando la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por la empresa, modificables con previo aviso cuando lo estime conveniente.

PARÁGRAFO 1º. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS CASA MATRIZ:

LUNES A JUEVES: 7:00 A.M. a 12:00 P.M. – 2:00 P.M a 5:30 A.M

HORARIO DE ALMUERZO: 12:00 P.M a 2:00 P.M.

VIERNES: 7:00 A.M a 12:00 P.M – 2:00 P.M a 5:00 P.M

RAMPINT S.A.S concede a sus trabajadores un período de descanso de quince (15) minutos en la jornada de la mañana y en la jornada de la tarde.

TRABAJADORES OPERATIVOS Y/O CAMPO:

Dada la naturaleza de las actividades operativas y la especificidad de cada contrato comercial los trabajadores operativos se programan en jornadas y/o turnos de trabajo para cada frente de obra, por lo que, las jornadas laborales se establecerán en jornadas de lunes a sábado que no excedan la jornada máxima legal o en aquellos contratos que voluntariamente nos hayamos acogido a las 42 horas semanales, las jornadas serán distribuidas como lo establece el Código Sustantivo De Trabajo.

PARÁGRAFO 1º. A partir del 15 de julio de 2026 en aquellos frentes de trabajo que la jornada laboral máxima sea de 44 horas, se adaptará a la jornada de 42 horas que estará vigente para dicha fecha.

Estas disposiciones serán sujeto de modificación de conformidad con la regulación colombiana, así como sus modificaciones, ampliaciones, derogaciones, entre otros.

Para efectos de lo anterior, **RAMPINT S.A.S** se reserva el derecho de coordinar los horarios de trabajo distribuidos en los días de la semana sin que se excedan de los tiempos estipulados.

PARÁGRAFO 2°. JORNADA ESPECIAL. El empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno jornada no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno o al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso semanal remunerado.

El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

PARÁGRAFO 3°. Cuando la naturaleza de la o las labores realizadas por la Empresa exijan actividad continua y se lleve a cabo por turnos sucesivos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse a más de ocho (8) horas diarias, o en más de la jornada máxima legal que se encuentre vigente de acuerdo a la Ley 2101 de 2021, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni la jornada máxima semanal vigente de acuerdo a los términos de la Ley 2101 de 2021.

PARÁGRAFO 4°. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en este Reglamento Interno de Trabajo, cuando se desarrollen labores que por su propia naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos, las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana (art. 166, C.S.T.).

PARÁGRAFO 5°. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un (1) 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 nueve horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda la jornada laboral máxima dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 7 p.m.

PARÁGRAFO 6°. La Empresa se reserva el derecho de modificar en cualquier momento el horario contenido en este reglamento de conformidad con sus necesidades o con las condiciones sociales del momento.

PARÁGRAFO 7º. La reducción de la jornada laboral no afecta el salario, ni los derechos y garantías adquiridas del trabajador, en atención a lo preceptuado en el Artículo 1 de la Ley 2101 de 2021.

CAPÍTULO VIII - HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 35. Para todos los efectos, el trabajo diurno y nocturno se entenderá de la siguiente manera:

1. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m.
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m.

ARTÍCULO 36. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria o de la convencional y en todo caso, el que supere la máxima legal vigente.

ARTÍCULO 37. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, no puede exceder de dos (2) horas diarias y 12 (doce) horas semanales.

PARÁGRAFO 1º. No se requerirá permiso del Ministerio de Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, de ser requerido ante las autoridades deberá aportar el registro de horas extras, y este Ministerio podrá suspender la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario.

PARÁGRAFO 2º. RAMPINT S.A.S. deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo con las necesidades y condiciones propias de la empresa, y se entregará al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

PARÁGRAFO 3º. Dado que el contrato de aprendizaje tiene como finalidad principal, el facilitar la formación del aprendiz en las ocupaciones y profesiones, la realización de trabajo suplementario en el contrato de aprendizaje debe considerarse altamente excepcional y solo podría realizarse en aquellos casos en que la naturaleza de la formación así lo exija, es decir, cuando el ejercicio de la ocupación requiera necesariamente el desarrollo de actividades en horarios extraordinarios. En tales casos excepcionales, la empresa deberá realizar el pago del trabajo suplementario en los términos de un contrato laboral.

ARTÍCULO 38. Tasas y Liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno. con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en la ley.

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, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en la ley.

PARÁGRAFO 1º. Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores, se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ningún otro.

PARÁGRAFO 2º. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el pago del salario ordinario del período en que se han causado o, a más tardar, junto con el salario del período siguiente a aquel en el cual se causaron.

ARTÍCULO 39. La Empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por la ley.

ARTÍCULO 40. RAMPINT S.A.S sólo reconocerá trabajo suplementario o de horas extras cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 22 de este Reglamento.

PARÁGRAFO 1º. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

PARÁGRAFO 2º. No habrá límite de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, ni para los de simple vigilancia cuando residen en el lugar de trabajo o para los que ejercen actividades discontinuas o intermitentes; por lo tanto y para ellos, el servicio que exceda de la jornada ordinaria no se entenderá como extras.

PARÁGRAFO 3º. Descanso en el sábado: Pueden repartirse las horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) 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. Así mismo, es pertinente indicar que se entiende la jornada laboral de acuerdo con la aplicación progresiva de la Ley 2101 de 2021 y de las disposiciones que la empresa adopte para el cumplimiento de esa ley.

CAPÍTULO IX - PROCEDIMIENTO PARA PERMISOS POR CITAS MÉDICAS

ARTÍCULO 41. El personal que falte por motivos de salud deberá reportar al jefe inmediato, gerencia Administrativa, General y al área de talento humano en un tiempo prudencial y razonable. Si la situación de salud se presenta antes de iniciar la jornada laboral el trabajador/a deberá informar directa o por medio de cualquier otra persona notificar dicha situación.

PARÁGRAFO 1º. Para el caso de las incapacidades el trabajador deberá tramitar ante su EPS la respectiva liquidación de la incapacidad, para ser presentada ante el jefe inmediato, gerencia Administrativa, General y al área de talento humano.

PARÁGRAFO 2°. Salvo casos de urgencia el permiso para concurrir al médico debe pedirse por lo menos con veinticuatro (24) horas hábiles de anticipación para que la empresa provea lo necesario para su normal funcionamiento, lo cual lo deberá hacer a través del diligenciamiento del formato de permisos establecido por RAMPINT S.A.S

Esta solicitud deberá ser firmada por el trabajador anotando en ella la hora de salida y de regreso al trabajo. En caso de no ser posible dar tal aviso, por ataque súbito o por encontrarse fuera del servicio, deberá comprobar el tiempo empleado en la cita por medio de la constancia que entregue la entidad prestadora de los servicios en salud y en caso de no obtenerla la Empresa tendrá como tiempo empleado normalmente en una cita de esta naturaleza de acuerdo con los registros que se lleven al efecto.

En todo caso cualquier ausencia motivada por asuntos relacionados con salud deberá ser comprobada y en caso contrario se tendrá como inasistencia o retardo al trabajo y se aplicarán las sanciones previstas en este reglamento para tales eventualidades. Cualquier información inexacta, adulteración de tarjetas, registros de control médico, constancias de asistencia al servicio o cualquier asunto relacionado con el ISS o con una institución prestadora de servicios de salud, se tendrá como falta grave para todos los efectos legales.

PARÁGRAFO 3°. La empresa solamente dará validez a las incapacidades expedidas por la EPS a la cual se encuentra afiliado cada trabajador. Las incapacidades ordenadas por médicos particulares no serán válidas para justificar la ausencia del trabajador ni se cancelará la respectiva prestación.

CAPÍTULO X - DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 42. Serán días de descanso obligatorio remunerado: El acordado por el trabajador y su empleador como día de descanso obligatorio o en caso de no haberse pactado, será los días domingo. Así mismo, será día de descanso remunerado los días de fiesta de carácter civil o religioso que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

PARÁGRAFO 1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 10. de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 01 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 10. de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Cristi y Sagrado Corazón de Jesús.

PARÁGRAFO 2°. El descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Cristi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en lunes se trasladará al lunes siguiente a dicho día.

ARTÍCULO 43. RAMPINT S.A.S. sólo estará obligada a remunerar el día de descanso obligatorio (dominical) a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa comprobada o por culpa o disposición de la empresa. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

No tendrá derecho a la remuneración del descanso obligatorio (dominical), el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero, por enfermedad o accidente de trabajo.

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso obligatorio (dominical) en proporción al tiempo laborado.

ARTÍCULO 44. La remuneración para el descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso distintos del día de descanso obligatorio (domingo) se hará como se establece para el día de descanso obligatorio (dominical), pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

ARTÍCULO 45. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

PARÁGRAFO. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otrosí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo. Para todos los efectos, cuando este documento se haga referencia al "dominical", se entenderá que se trata del día de descanso obligatorio.

ARTÍCULO 46. Los trabajadores que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción y que deban laborar los domingos y días de fiesta, tienen derecho a un día de descanso compensatorio, remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero que con los recargos legales deba recibir por el trabajo en aquellos días. El descanso antedicho, se fijará de común acuerdo entre las partes.

PARÁGRAFO. El trabajador que excepcionalmente labore en días de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección.

Si opta por el descanso compensatorio remunerado, éste se le puede dar en alguna de las siguientes formas:

- a) En otro día laborable de la semana siguiente.
- b) Si se trata de domingo, desde el mediodía o 1:00 p.m. del domingo, hasta el mediodía o 1:00 p.m. del lunes.

Si opta por la retribución en dinero, ésta se pagará así:

- a) El trabajo en domingo o días de fiesta, con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario, en proporción a las horas trabajadas, de acuerdo con la aplicación gradual contemplada en el párrafo transitorio del artículo 14 Ley 2466 de 2025.
- b) Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado, sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

PARÁGRAFO 1º. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

PARÁGRAFO 2º. Implementación Gradual. De conformidad con la Ley 2466 de 2025, el recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

- A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
- A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
- A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

ARTICULO 47. Tratándose de trabajos habituales o permanentes en día domingo o el día de descanso asignado, RAMPINT S.A.S, fijará en lugar público del establecimiento, con anticipación de al menos doce (12) horas, la relación del personal que por razón del servicio no puede disponer del descanso dominical, indicando allí mismo los días u horas de descanso compensatorio.

CAPÍTULO XI - DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

ARTÍCULO 48. RAMPINT S.A.S., podrá establecer en cualquier momento el otorgamiento de un día de descanso adicional que no se encuentre contemplado en la norma.

CAPITULO XII - VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 49. Para los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

PARÁGRAFO. En cualquier clase de contrato de trabajo, los empleados tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

ARTÍCULO 50. La época de vacaciones debe ser señalada por la Empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La Empresa tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

ARTÍCULO 51. Si se presenta una interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, a petición de cualquiera de las dos partes, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 52. Compensación en dinero de las vacaciones. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

ARTÍCULO 53. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

1. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
2. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.
3. La Empresa no podrá acumular vacaciones de trabajadores menores de 18 años.
4. La Empresa podrá determinar para todos o para parte de sus trabajadores vacaciones colectivas. Para quienes a la fecha no llevasen un año de servicio se entenderá que las vacaciones disfrutadas son anticipadas y se abonaran a las que se causen cumplido el tiempo previsto en la ley.

ARTÍCULO 54. La Empresa llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en la que las termina y la remuneración de estas.

ARTÍCULO 55. Reconocimiento de las vacaciones en caso de retiro del servicio o terminación del contrato de trabajo. La compensación de éstas será reconocida en dinero por año cumplido de servicio y proporcional por fracción de año.

ARTÍCULO 56. Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comienza a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de 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 conceden, o en el del tiempo menor en caso de que lleve menos de un año al servicio de la empresa.

ARTÍCULO 57. En los contratos a término fijo inferiores a un (1) año, o por la duración de la obra o labor los trabajadores tendrán derecho al pago de las vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

CAPÍTULO XIII- DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 58. RAMPINT S.A.S. concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de:

- Grave calamidad doméstica debidamente comprobada,
- Para asistir a citas médicas de urgencia o programadas,
- Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria por requerimiento del centro educativo
- Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales
- Cuando tenga permiso semestral autorizado por certificación del uso de bicicleta como medio de transporte para llegada y salida del trabajo.
- Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización,
- Para asistir a servicios fúnebres siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que, en los dos últimos casos, el número que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.

La consecución de dichos permisos está sujeta a las siguientes condiciones:

- a. **En caso de sufragio y desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación:** el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Para el caso del sufragio se concederá de conformidad con lo establecido por el art 3 de la ley 403 de 1.997 y para el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación el trabajador tendrá derecho a un día de descanso remunerado dentro de los 45 días siguientes a la votación.
- b. **Permiso por grave calamidad doméstica:** el que traiga como consecuencia directa el retiro, la ausencia o la falta al trabajo se procederá así: cuando el trabajador tenga conocimiento del hecho, durante el desarrollo de la jornada, deberá solicitar el permiso correspondiente y no podrá ausentarse hasta tanto este no le sea concedido. Si el hecho sucediere fuera de la jornada de trabajo deberá informar a más tardar en la primera hora hábil laboral siguiente. Si el hecho ocurriese en el descanso del medio día el término para informar no podrá pasar más allá del término de la jornada de la tarde.

- La ausencia al trabajo producida por grave calamidad doméstica no podrá ser superior a una jornada diaria y en casos excepcionales la Empresa podrá conceder permisos adicionales hasta por dos jornadas.
- La calamidad doméstica deberá demostrarse mediante certificación, constancia o testimonio, dentro de los tres días hábiles siguientes contados a partir del momento en que venza el permiso correspondiente. En caso de no hacerse o de no cumplir con los requisitos del aviso o de no obtenerse el permiso correspondiente la ausencia del trabajo se entenderá como falta grave para todos los efectos legales.

El permiso por calamidad doméstica será remunerado.

- c. Permiso para matrimonio.** La Empresa podrá conceder a las y los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de tres (3) meses en la empresa un permiso no remunerado de dos (2) días en caso de que el/la trabajador/a contraiga matrimonio, siempre y cuando el permiso sea pedido con una antelación no inferior a ocho (8) días hábiles, debiendo una vez se reincorpore presentar el correspondiente registro civil de matrimonio. En caso de no cumplir esta obligación se tendrá como falta grave para todos los efectos legales.
RAMPINT SAS se reserva el derecho de generar permiso remunerado a estricta discrecionalidad de la empresa.
- d. Licencia de Luto.** La empresa reconocerá la licencia de luto en los términos y condiciones establecidos en la ley 1280 de 2009. Esta norma consagra lo siguiente:

"Congreso de la República Ley 1280 05-01-2009"

"Por la cual se adiciona el numeral 10 del artículo 57 del código sustantivo del trabajo y se establece la licencia por luto".

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

Artículo 1. Adicionar un numeral al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, en los siguientes términos:

10. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

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

Parágrafo: Las E.P.S. tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia".

De acuerdo con la sentencia de la Corte Constitucional C-892 de 2012 también se extiende a los parientes en segundo grado civil.

- e. Permiso por muerte de compañero de trabajo.** Los trabajadores que deseen concurrir al entierro de un compañero de trabajo deberán avisar a la Empresa con una antelación no menor de seis (6) horas. La Empresa podrá conceder permiso a un número de trabajadores tal que no se afecte el normal desarrollo de las actividades ordinarias de la misma, sin exceder del diez (10) por ciento. Este permiso será remunerado.
- f. Permiso para comisiones sindicales inherentes a la organización** se otorgarán si se avisa con la debida anticipación y cuando el número de los que se ausenten no sea tal que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. Este permiso debe solicitarse con una antelación no menor a 24 horas. Este permiso será remunerado.
- g. Permiso para consultas en salud:** Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023. Salvo casos de urgencia, el permiso para concurrir al médico debe pedirse por lo menos con DOS (2) días hábiles de anticipación, llenando el correspondiente formato TH-F-41. Esta solicitud deberá ser firmada por el trabajador anotando en ella la hora de salida y de regreso al trabajo.
- h. Permisos personales:** para permisos personales el trabajador debe solicitar con previo aviso por lo menos con DOS (2) días hábiles de anticipación, si el permiso es para ausentarse en parte de la jornada laboral; en caso de ser un permiso correspondiente a una o más jornadas completas laborales, el permiso debe tramitarse llenando el correspondiente formato TH-F-41. Esta solicitud deberá ser firmada por el trabajador anotando en ella la hora de salida y de regreso al trabajo. El empleador puede decidir si otorga o no el permiso, así como en caso de otorgarlo sí el mismo es remunerado o no.
- i. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente,** se otorgará un permiso, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo. Para lo cual el/la trabajador/a deberá presentar con mínimo DOS (2) días de anticipación el permiso y presentar la prueba que corresponda.
- j. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.** Para tal efecto, una vez es citado por la autoridad competente deberá presentar la documentación correspondiente en la que se evidencie la diligencia.

- k. **Por uso de la bicicleta:** para aquellos trabajadores que, usen la bicicleta como medio de transporte se podrá acordar entre la empresa y el trabajador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

Cuando el permiso se solicite para cuestiones diferentes a las aquí señaladas el empleador se reserva el derecho de conceder y de determinar si los remunera o no los remunera, así como también el tiempo que concede para el efecto.

PARÁGRAFO 1º. Los permisos deben ser tramitados ante el jefe inmediato, Gerencia Administrativa, General y/o recurso humano, bajo los procedimientos que se han socializado o los que se llegaren a socializar. Y sólo podrán ser disfrutados cuando sean aprobados por escrito. Así mismo, en el caso de aquellos permisos que, requieran presentar documentación soporte, deberá entregarse en el área correspondiente.

PARÁGRAFO 2º. En caso de otorgarse el permiso el trabajador diligencia el formato de autorización establecido para tal fin: permiso de salida, permiso de entrada con su respectiva firma autorizada.

PARÁGRAFO 3º. El trabajador deberá presentar ante la Gerencia Administrativa, general y/o Talento Humano, los comprobantes que sustenten el permiso otorgado con su respectiva firma y sellos de aprobación.

ARTÍCULO 59. Para los permisos otorgados por **RAMPINT S.A.S** diferentes a los ya enunciados, el tiempo empleado en éstos, se descontará al trabajador o se compensará con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria.

ARTÍCULO 60. Los permisos, diferentes a los ya enunciados, deben ser solicitados con un mínimo de dos (2) días de anterioridad a la fecha programada.

En caso de que el empleado requiera un permiso por dos (2) horas o más continuas en un día, deberá ser solicitado por media jornada de trabajo o un día completo, según lo determine la empresa, sin causar perjuicio de los intereses de **RAMPINT SAS** salvaguardando el correcto funcionamiento de las operaciones internas. Estos permisos no serán remunerados o serán compensados con trabajo.

Sin causar perjuicio de los intereses de **RAMPINT S.A.S** y salvaguardando el correcto funcionamiento de las operaciones internas.

ARTÍCULO 61. RAMPINT S.A.S Reconoce a su personal masculino, licencia remunerada por nacimiento de hijos, tal como lo expresa la Ley 2114 de 2021, concediendo catorce (14) días calendario de licencia remunerada de paternidad, esto cumpliendo los requisitos establecidos por la ley. En el evento de parejas homoparentales la licencia establecida en la Ley 2114 de 2021 se reconocerá a quién se indicó en el Registro Civil de Nacimiento del menor en tal calidad.

RAMPINT S.A.S., pagará el valor total de la licencia y realizará el trámite correspondiente para el recobro ante la EPS en la cual este afiliado el trabajador, es obligación de este último aportar el registro civil de nacido vivo del menor.

ARTÍCULO 62. El personal femenino de **RAMPINT SAS** gozará tal como lo estipula el Código Sustantivo del Trabajo en su capítulo V, con las modificaciones que le introdujo la ley 1468 de 2011 de los permisos y licencias remuneradas por concepto de maternidad (hijo biológico y/o adoptivo), descanso remunerado durante la lactancia y descanso remunerado en caso de aborto y demás contemplados en el capítulo V "Protección a la maternidad y protección de menores" del Código Sustantivo de Trabajo. En el evento de parejas homoparentales la licencia establecida en la Ley 1468 de 2011 se reconocerá a quién se indique en el Registro Civil de Nacimiento del menor en tal calidad.

ARTÍCULO 63. Licencia parental compartida. **RAMPINT S.A.S.** reconocerá a los padres la licencia parental compartida, para lo cual los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en la Ley 2114 de 2021.

ARTÍCULO 64: Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

ARTÍCULO 65: Descanso remunerado en caso de aborto. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Esto será concedido según establezca la licencia otorgada por su médico tratante.

CAPÍTULO XIV- SALARIO, MODALIDADES Y PERIODO DE PAGO

ARTÍCULO 66. Formas y libertad de estipulación. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores.

ARTÍCULO 67. **RAMPINT S.A.S** y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como: unidad de tiempo, por obra o destajo, por tarea, etc. pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente.

ARTÍCULO 68. Conforme a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. Los efectos fiscales de este modelo de salario serán los determinados por la ley.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, los aportes se cancelarán sobre el 70 % del mismo. El trabajador que desee acogerse al salario integral recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 69. El salario será cancelado de manera quincenal los trabajadores que no sean contratados por días, y el pago se hará en la cuenta registrada por cada empleado los días cinco (5) y veinte (20) de cada mes.

ARTÍCULO 70. 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. Así mismo se realizará mediante transferencia a la cuenta bancaria que el trabajador disponga para tal fin atendiendo lo estipulado en la Resolución 000013 de 2021 de la DIAN.

ARTÍCULO 71. RAMPINT S.A.S cubrirá el salario en dinero, mensualmente y por períodos vencidos, al trabajador o a la persona que él autorice por escrito. De todo pago hecho al trabajador o a la persona que éste haya autorizado por escrito, podrá expedirse un comprobante, el cual estará ajustado a lo dispuesto en la Resolución 000013 de 2021 de la DIAN.

ARTÍCULO 72. 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 73. 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.

ARTÍCULO 74. La empresa podrá efectuar descuentos en la nómina del trabajador(a) en caso de haber realizado, por error, un pago doble o indebido. Dicho descuento será aplicado de manera automática en el siguiente período de pago, con el fin de corregir el error y restablecer el equilibrio en las cuentas.

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

ARTÍCULO 75. La Empresa suministrará y acondicionará los lugares y equipos de trabajo de manera que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores, al igual que adoptará las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida y la salud de los trabajadores.

ARTÍCULO 76. Los trabajadores de **RAMPINT S.A.S** deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad establecidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de **RAMPINT S.A.S** así como también a los programas y subprogramas de seguridad y salud en el trabajo y por las normas prescritas por las autoridades del gremio y en particular por las que ordene la empresa. Igualmente se practicarán los exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso.

Parágrafo 1º. Las evaluaciones médicas ocupacionales a las que se refiere este artículo forman parte integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo desarrollado por la empresa, como parte de las acciones de promoción de la salud de los trabajadores y de los mecanismos de prevención y control de alteraciones en la salud. El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estarán a cargo del empleador en su totalidad.

El concepto medico ocupacional será parte del expediente laboral del trabajador que reposa en la empresa.

Parágrafo 2º. La realización de las pruebas de detección de alcohol en aire expirado (alcoholimetría), sustancias psicoactivas (cannabis, benzodiazepinas, opioides, entre otras), y alcohol en sangre (alcoholemia), estarán dirigidas a acciones de prevención de accidentes de trabajo y enfermedad laboral; se podrán aplicar a aquellas personas cuya actividad laboral implica un riesgo para los demás o que son de responsabilidad respecto de terceros y deberán estar implementadas y justificadas técnicamente en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa u organización y se deben aplicar conforme al programa de prevención de consumo de alcohol y drogas de la organización, y debe articularse con lo establecido en la Resolución [20223040040595](#) de 2022 expedida por el Ministerio de Transporte o la norma que modifique, adicione o sustituya. Para los aspectos técnicos de la toma de alcoholimetría o alcoholemia, se debe tomar como referencia lo establecido en las Resoluciones 181 de 2015 y 625 de 2015 del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses, o la norma que modifique adicione o sustituya.

Los empleadores o contratantes podrán aplicar pruebas de detección del consumo de sustancias psicoactivas a los trabajadores cuya actividad implica un riesgo o que son responsables respecto de terceros.

Parágrafo 3º. Las pruebas de detección del consumo de sustancias psicoactivas aplicadas a los trabajadores tendrán un carácter preventivo, en caso de que una prueba sea positiva, el empleador o contratante deberá exhortar al trabajador a que inicie el proceso de tratamiento a través de la Empresa Administradora de Planes de Beneficios en Salud EAPB a la cual se encuentre afiliado o quien haga sus veces según la legislación vigente en la materia

ARTÍCULO 77. Los trabajadores deberán someterse a los tratamientos preventivos que ordene la empresa y en caso de enfermedad, deben seguir las instrucciones y tratamientos que prescriba el médico correspondiente.

ARTÍCULO 78. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del gremio en general y en particular a las que ordene la Empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo, para evitar los accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 79. El incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro de los Programas de Seguridad y Salud en el trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa verificación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa.

ARTÍCULO 80. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Entidad Promotora de Salud (EPS) o ARL, a través de la IPS, a la cual el trabajador se encuentre afiliado. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 81. Todo trabajador desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su jefe inmediato, al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente para que certifique si puede continuar o no el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiera al examen médico 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 médico en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 82. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que, para todos o algunos de ellos, ordene **RAMPINT S.A.S.** en determinados casos.

ARTÍCULO 83. En caso de accidente de trabajo, el jefe del respectivo departamento o el jefe del Departamento de Gestión HSE elaborará y verificará lo acontecido la investigación respectiva y enviará a la ARL el informe del accidente de trabajo en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, ordenarán inmediatamente la prestación de los primeros auxilios y

tomará las demás medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la EPS y la ARL respectiva.

ARTÍCULO 84. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente a su jefe inmediato, para que éstos lo reporten, gestionen los primeros auxilios, provean la asistencia médica. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cesa la incapacidad.

ARTÍCULO 85. RAMPINT S.A.S. no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, caso en el cual 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 del que el trabajador no haya dado el aviso correspondiente o se haya demorado en darlo sin justa causa.

ARTÍCULO 86. De todo accidente e incidente se llevará registro en libro especial con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales si los hubiere, la declaración de estos y se hará la investigación en los términos de la resolución 1401 de 2007.

ARTÍCULO 87. La empresa llevará estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con el Ministerio de Salud establecerá las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información. (Art. 61 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 88. En todo caso, en lo referente a los asuntos de que trata este capítulo, tanto **RAMPINT S.A.S.** como los trabajadores están obligados a sujetarse a la legislación vigente sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes. Se someterán a las normas pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, del código de la Seguridad Social, de las Resoluciones expedidas por el Ministerio del trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a lo previsto en la legislación vigente sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes.

CAPÍTULO XVI - PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 89. Todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeñe lo cual supone realizar el trabajo ciñéndose a las normas particulares de la técnica o proceso del oficio respectivo y al conjunto de indicaciones, instrucciones o recomendaciones que se hubieren impartido o se impartieren para lograrlo en la mejor forma y en el menor tiempo posible.

1. Respeto, lealtad y subordinación a los superiores.
2. Realizar personalmente su labor y funciones convenidas en el contrato de trabajo.
3. Obedecer a sus jefes en todo lo relacionado con el trabajo y las obligaciones contractuales, dando estricto cumplimiento a las órdenes verbales y escritas de buen servicio que se les imparta.
4. Respeto a sus compañeros de trabajo.
5. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
6. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
7. Ejecutar los trabajos que se le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
8. Hacer las observaciones, reclamos, solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros por cuestiones diferentes al Trabajo.
10. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para evitar accidentes de trabajo en el manejo de máquinas e instrumentos.
11. Recibir y aceptar las 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.
12. Ser Verídico en todo caso.
13. Desempeñar su labor con diligencia.
14. Hacer un uso adecuado de las instalaciones de **RAMPINT S.A.S.**
15. Comunicar oportunamente a sus superiores todo hecho o irregularidad que sea cometido por parte de otro empleado, trabajador, funcionario o tercero que afecte los intereses de **RAMPINT S.A.S.**
16. Uso adecuado y exclusivo para el trabajo de los medios tecnológicos como Internet, teléfonos fijos y celulares, equipos de oficina, herramientas, entre otros.
17. Hacer parte integral del programa de prevención del consumo de sustancia psicoactivas y de alcohol que la empresa desarrolle con asesoría de la ARL
18. Cumplimiento en el protocolo de conservación y archivo de documentos físicos y electrónicos.
19. Velar por la debida conservación y custodia de los bienes de la Empresa, avisando oportunamente cuando estén expuestos al deterioro por indebida preservación, falta o indebido Almacenamiento. Así mismo, avisar en caso de deterioro de las herramientas, Maquinas, instrumentos y demás útiles para evitar los accidentes de trabajo.

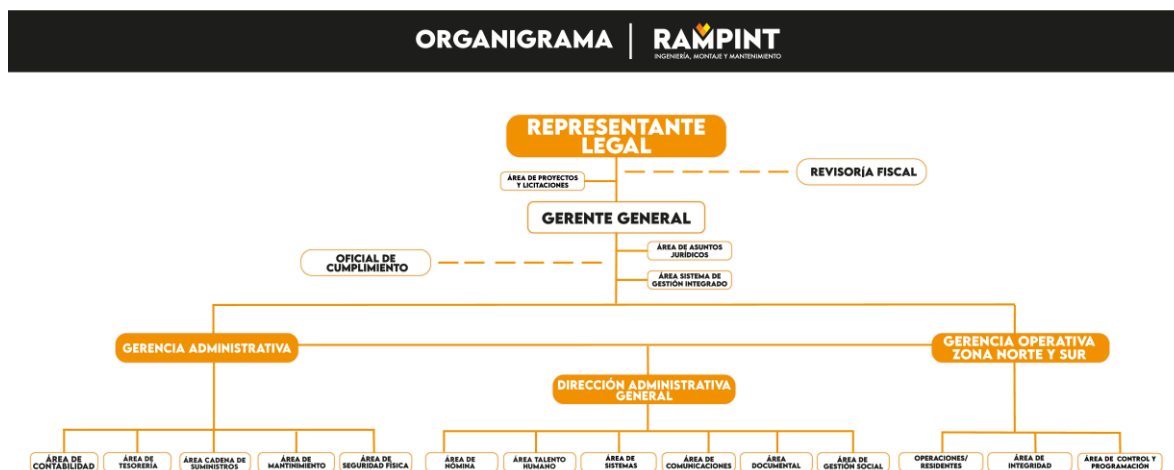
PARÁGRAFO 1º. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección de personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento ni alimentación gratuitos, ni hacer dádivas (art. 126, Parágrafo, C. S. T.).

PARÁGRAFO 2º. La Empresa suministrará y acondicionará los lugares y equipos de trabajo de manera que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores, al igual que adoptará las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida y la salud de los trabajadores.

PARÁGRAFO 3º. El empleador podrá realizar grabaciones de seguridad con cámaras de vigilancia, realizar prueba de alcoholemia a los trabajadores, lectura de huellas digitales y demás medidas tendientes a mantener el orden y la seguridad dentro de las instalaciones de la empresa.

CAPÍTULO XVII - DEL ORDEN JERÁRQUICO DE RAMPINT S.A.S

ARTÍCULO 90. Para efectos de autoridad y ordenamiento en **RAMPINT S.A.S**, el orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes es el siguiente, teniendo en cuenta el orden descendente, así:



PARÁGRAFO 1º. De los cargos anteriores y sin perjuicio de lo establecido en otras disposiciones internas tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de **RAMPINT S.A.S** los siguientes:

1. Representante legal
2. Líder de Talento Humano
3. Gerente de Operaciones
4. Gerente Administrativa
5. Director de Proyecto
6. Área Jurídica

PARÁGRAFO 2º. El proceso disciplinario podrá ser llevado a cabo por la OFICINA ASESORA JURÍDICA EXTERNA, quienes podrán firmar la citación y/o podrán realizar la diligencia de descargos.

PARÁGRAFO 3º. Los trabajadores podrán formular reclamos respetuosos ante su superior inmediato de conformidad con la jerarquía establecida en este reglamento.

CAPITULO XVIII - LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE EDAD

ARTÍCULO 91. Considerando las actividades que desarrolla **RAMPINT S.A.S**, no se señalan en el presente Reglamento labores prohibidas menores de edad, pero si en un futuro se ejecutaren, de manera que implique grave riesgo para la salud, integridad física o psíquica de menores de edad, éstos no se emplearán para ejercer tales funciones y la empresa se regirá por lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 92. Los menores de 18 años de edad no podrán realizar actividades laborales en jornadas nocturnas, teniendo en cuenta que **RAMPINT S.A.S**, es una empresa industrial, por ende, los menores de 18 años de edad no podrán trabajar en labores que impliquen grave riesgo para la salud, integridad física o psíquica, éstos no se emplearán para ejercer tales funciones y la empresa se regirá por lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 93. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud e integridad física:

1. Actividades que expongan a los menores de 18 años a ruido continuo (más de 8 horas diarias) o intermitente que exceda los setenta y cinco (75) decibeles.
2. Actividades que impliquen el uso de herramientas, maquinaria o equipos que los expongan a vibraciones en todo el cuerpo o segmentos, o la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.
3. Actividades que se desarrollen en ambientes térmicos extremos (calor o frío) en ambientes cerrados o abiertos, con fuentes de calor como hornos o calderas o por trabajos en cuartos fríos o similares.
4. Actividades asociadas al contacto o manipulación de sustancias radiactivas, pintura industrial, pinturas luminiscentes y sustancias que impliquen exposición a radiación.
5. Actividades que impliquen la exposición de los menores de 18 años a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gamma o beta y a radiaciones no ionizantes ultravioleta; exposición a electricidad por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flash, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes y estaciones de radiocomunicaciones, entre otras, en concordancia con el Decreto número 2090 de 2003.
6. Actividades que se desarrollen con iluminación natural o artificial o ventilación deficiente, de acuerdo con las normas nacionales vigentes.

7. Actividades que impliquen presiones barométricas altas o bajas, como las presentes a gran profundidad bajo el agua o en navegación aérea.
8. Actividades de manipulación, operación o mantenimiento de herramientas manuales y maquinarias peligrosas de uso industrial, agrícola o minero; que pertenezca a la industria metalmecánica, del papel, de la madera; sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne.
9. Actividades que impliquen el contacto directo con animales que generen alto riesgo para la salud y seguridad de los menores de 18 años.
10. Actividades que impliquen el contacto directo con personas infectadas; enfermos por bacterias o virus o expuestos a riesgos biológicos.
11. Actividades que impliquen el contacto directo con residuos de animales en descomposición (glándulas, vísceras, sangre, pelos, plumas, excrementos, etc.), secreciones tanto de animales como de humanos o cualquier otra sustancia que implique riesgo de infección o riesgos biológicos.
12. Actividades que tengan relación con el sufrimiento humano o animal.
13. Actividades en ambientes donde haya desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya, entre otros) y de vegetales (caña, algodón, madera), y contacto permanente con algodón, lino, hilo, así como el bagazo seco de los tallos de caña de azúcar.
14. Actividades que impliquen la exposición, manejo, manipulación y uso o contacto con: contaminantes químicos; cancerígenos; genotóxicos; contaminantes inflamables o reactivos; químicos presentes en sustancias sólidas como monóxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuro, plomo, mercurio (compuestos orgánicos e inorgánicos); arsénico y sus compuestos tóxicos, asbestos, bencenos y sus homólogos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y sus derivados halógenos y otros compuestos del carbono (como el bisulfuro de carbono), metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos (polvo de sílice), alquitrán de hulla y sus derivados, cloruro de vinilo; sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico, nitroglicerina-fosfórico; alcohol metílico; manganeso (permanganato potásico y otros compuestos del manganeso); escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.
15. Actividades relacionadas con el contacto o manipulación de productos fitosanitarios, fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas, disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos entre otros.
16. Actividades que se desarrollen en ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno o concentraciones de oxígeno, como consecuencia de la oxidación o gasificación.

17. Actividades en establecimientos o áreas en los que se permita el consumo de tabaco y trabajos que, por su actividad, ya sea en la fabricación o distribución, incentiven o promuevan el hábito del consumo de alcohol en menores de 18 años (clubes, bares, casinos y casas de juego bien sea en el día o en la noche).

18. Actividades de conducción y de mantenimiento de vehículos automotores; utilización de grúas, montacargas o elevadores.

19. Actividades que se desarrollen en lugares con presencia de riesgos locativos tales como superficies defectuosas, escaleras o rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales; trabajos en espacios confinados; puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos apoyadas contra muros; en terrenos que por su conformación o topografía pueden presentar riesgos inminentes de derrumbes o deslizamientos de materiales.

20. Actividades que impliquen alturas superiores a un metro y cincuenta centímetros (1,5 m).

21. Actividades relacionadas con la producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manipulación o carga de explosivos, líquidos inflamables o gaseosos.

22. Actividades de operación o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía, entre otros).

23. Actividades de cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

24. Actividades que requieran desplazamiento a una altura geográfica igual o que exceda los tres mil doscientos cincuenta (3.250) metros sobre el nivel del mar.

25. Actividades tales como ventas ambulantes, limpieza de parabrisas o aquellas en que se desempeñen como barrenderos, lustrabotas, cuidadores de carros y motos, malabaristas que, por su naturaleza y condición, implican alta peligrosidad y riesgos en la salud física, psicológicos y morales.

26. Actividades o trabajos en los que se deba estar de pie durante toda la jornada; que exijan posturas forzadas, como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones e inclinaciones del tronco, entre otras. Movimientos repetitivos de brazos y piernas, como límite máximo de repetitividad diez (10) ciclos por minuto.

27. Actividades relacionadas con la manipulación de carga, levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas, se establece para adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad, lo siguiente: Levantamiento intermitente (de frecuencia interrumpida): peso máximo de 15 kg para hombres y 8 kg para mujeres; Levantamiento incesante (de frecuencia continua): peso máximo 12 kg para hombres y 6 kg para mujeres. El transporte manual está limitado de la siguiente manera:

adolescentes de 16 y menores de 18 años de edad: 20 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 15 Kg, adolescentes mujeres hasta 16 años: 8 Kg. Para el transporte en carretas sobre carriles: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 500 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 300 Kg, y adolescentes mujeres hasta 16 años: 200 Kg. Para el transporte en carretillas manuales: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 20 Kg.

28. Actividades que expongan a los menores de 18 años a violencias físicas, psicológicas y sexuales.

29. Actividades asociadas y/o relacionadas con la pesca industrial.

30. Actividades en minas, canteras, trabajo subterráneo y excavaciones. En espacios confinados que no tengan iluminación o ventilación adecuadas, dedicados a la perforación, excavación o extracción de sustancias. Entiéndase como espacio confinado cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables, o tener una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para una ocupación continuada por parte de la persona trabajadora.

31. Actividades directas de la construcción o ingeniería civil, tales como el montaje y desmontaje de estructuras con base de elementos prefabricados, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento, la preparación de terreno, excavaciones y demoliciones. Y aquellas actividades en que se desempeñen como moldeadores, soldadores, chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas, herreros, herramentistas.

32. Actividades como conductor, calibrador de ruta, operario, ayudante, monitor de ruta, reboleador o toca llantas en el transporte público urbano e interurbano de pasajeros; el transporte por vía férrea; el transporte marítimo y fluvial; actividades como pregoneros; trabajos portuarios; trabajos que impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales; así como en el transporte privado como conductor o chofer de familia; bicitaxista o mototaxista. Igualmente, actividades que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.

33. Actividades como la caza; servicios de defensa; guardaespaldas; guardián carcelario; actividades de vigilancia o supervisión que involucren el manejo o manipulación de armas.

34. Actividades en donde la seguridad de otras personas o bienes sean de responsabilidad del menor de 18 años. Se incluye el cuidado de niños, de enfermos, personas con discapacidad, o actividades en que se desempeñen como niños, entre otros.

35. Actividades que impliquen contacto, manipulación, almacenamiento y transporte de productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, desechos, vertidos, desperdicios (comburentes, combustibles, gases, sustancias inflamables, radioactivos, sustancias infecciosas, irritantes y/o corrosivos).

36. Actividades relacionadas con el trabajo doméstico del propio hogar que supere las 15 horas semanales. El trabajo doméstico en hogares de terceros.

ARTÍCULO 94. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15) años, 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 del trabajo 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 que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor, mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los 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. (ley 1098 se 2006 art 117)

ARTÍCULO 95. La duración máxima de la jornada laboral de los menores autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y 40 horas a la semana.

PARÁGRAFO. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la inspección del trabajo, o en su defecto del ente territorial local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

CAPÍTULO XIX- OBLIGACIONES ESPECIALES PARA RAMPINT S.A.S Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 96. - Son obligaciones especiales de **RAMPINT S.A.S:**

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Proporcionar a los trabajadores instalaciones apropiadas y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, la empresa mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado; e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico.

Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

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

Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.

En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.

9. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del C.S.T.
10. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en 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.
11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
12. Conceder en forma oportuna la licencia de paternidad y/o la licencia de maternidad compartida de conformidad con lo establecido en la ley 2114 de 2021, La licencia parental compartida se regirá por las condiciones establecidas en la norma mencionada anteriormente. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236. Se aclara que la licencia remunerada se otorgará de conformidad con lo estipulado por la ley 2114 de 2021.

13. 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.).
14. Apoyar las recomendaciones realizadas por el Comité de Convivencia Laboral en el marco de la Ley 1010 de 2006 y la resolución 3461 de 2025.
15. Ajustar las políticas y procedimientos internos a fin de cumplir y hacer cumplir las actas de compromisos y acuerdos en torno al Comité de Convivencia Laboral.
16. Establecer las políticas necesarias para implementar el Teletrabajo al interior de la empresa conforme a la Ley 884 de 2012, cuando así lo establezcan las necesidades de la empresa.
17. Definir, firmar y divulgar la Política de Seguridad y Salud, en el Trabajo a través de documento escrito, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
18. Asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo -SST a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
19. A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), teniendo la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada;
20. Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.
21. Adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.

22. Diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
23. Implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente.
24. Asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable
25. Informar a los trabajadores, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de éstos para el mejoramiento del SG-SST.
26. Garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y, valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.
27. Garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo.
28. Aplicar y cumplir con los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la elaboración, ejecución y seguimiento del plan de trabajo anual, así como el cumplimiento en la ejecución de las auditorías internas para identificar fallas y oportunidades de mejora al interior del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
29. Promover y garantizar que todos los trabajadores participen en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y en el cumplimiento de los estándares mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
30. Implementar los indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y los estándares mínimos, donde se determine la severidad, frecuencia y mortalidad de los accidentes de trabajo; la prevalencia e incidencia respecto de las enfermedades laborales y el ausentismo laboral. Conforme lo estipula la resolución 312 de 2019.

31. EL EMPLEADOR debe informar al TRABAJADOR del tratamiento al que serán sometidos sus datos personales, los derechos que le asisten como Titular, la identificación, la dirección electrónica y el teléfono del responsable del tratamiento de datos.
32. En virtud de la Ley Estatutaria No. 1581 del 17 de Octubre de 2012 relacionada con la Protección de Datos Personales y demás normas que las desarrollan, EL EMPLEADOR deberá en cualquier momento que EL TRABAJADOR lo solicite, dar a conocer, actualizar, rectificar, revocar y/o solicitar la supresión de sus datos, así como permitir el acceso a sus datos personales que han sido objeto de tratamiento.
33. EL EMPLEADOR se compromete a no utilizar los datos de los trabajadores para un uso distinto a aquel por el que fueron recaudados, de acuerdo con la ley.
34. Garantizar el derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finaliza la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda.
35. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.
36. El empleador tendrá la obligación de formular una política de desconexión laboral dentro de la cual se establecerá como se garantizará este derecho, incluyendo los lineamientos frente al uso de las TICS, un procedimiento para que los trabajadores puedan presentar quejas sea de forma anónima o no, un procedimiento para el trámite de estas quejas.
37. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.
38. Llevar un registro de horas extras trabajadas o trabajo suplementario, y a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.
39. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.

40. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto.
41. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las ordenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
42. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
43. Contratar al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores y hasta quinientos (500) trabajadores de planta. A partir de quinientos un (501) trabajadores en adelante se deberá contratar o mantener contratado al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de cien (100) trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente.
44. Permitir el ingreso de animales de asistencia, apoyo emocional o uso terapéutico, siempre y cuando el trabajador o la trabajadora presente el certificado que soporte la necesidad de apoyo físico, psicológico o emocional. El documento deberá ser emitido por un profesional de psicología o psiquiatría. Lo anterior atendiendo los lineamientos para asegurar la tenencia responsable de animales en entornos laborales, que incluirán como mínimo condiciones de salud animal, medidas de bioseguridad, protocolos de convivencia, responsabilidades del empleador y del trabajador, y procedimientos ante situaciones de emergencia o conflicto.
45. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

PARÁGRAFO. Obligaciones especiales para con el trabajador aprendiz:

Además de las obligaciones normales a cargo del empleador éste deberá, para con el trabajador aprendiz:

1. Garantizar el acceso del trabajador aprendiz a la capacitación laboral y concederle licencia no remunerada cuando la actividad académica así lo requiera.
2. Facilitarle todos los medios para que pueda recibir la formación profesional, metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.

3. Pagarle la cuota de sostenimiento prevista en la Ley 2466 de 2025, la cual es así: Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.
4. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

ARTÍCULO 97. Son obligaciones especiales de todo trabajador de **RAMPINT S.A.S:**

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Confidencialidad. El trabajador acepta, que todo tipo de información relacionada con el empleador que reciba o conozca con relación a la ejecución de sus labores, tiene como única y exclusiva finalidad, el permitir el cabal y correcto desempeño de sus labores, por lo tanto, se obliga a no difundir, comentar, copiar, entregar o comunicar a terceros o hacer un uso diferente a este, por lo que la misma deberá ser manejada con absoluto sigilo. De igual manera el trabajador sólo podrá obtener y utilizar la información requerida para su trabajo previa autorización de la Gerencia. Las partes acuerdan calificar como falta grave para los efectos de este contrato el que el empleado, aún por primera vez, viole la cláusula de confidencialidad.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que se le hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

6. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen, conducentes a evitar daños o perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o los bienes de la empresa.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas presentadas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
9. Registrar ante el administrador de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
10. Mantener en perfecto orden y aseo su sitio de trabajo.
11. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario asignado y debidamente preparado para iniciar su labor diaria.
12. Cumplimiento de las funciones y/o instrucciones establecidas por la empresa para cada cargo.
13. Aceptar los cambios y/o reestructuraciones que el empleador le dé a su cargo y a sus funciones, así como también a su sitio de trabajo.
14. Asistencia a las capacitaciones y/o actividades extra que programe la empresa.
15. Someterse a todas las medidas de control que establezca la empresa a fin de obtener la puntual asistencia general.
16. Buen uso de la dotación y devolución de estos una vez se reciba una nueva dotación o cuando se da por terminado el contrato.
17. Tratarse con respeto, cordialidad y disponibilidad de servicio aún en las situaciones de reclamos y quejas a las personas que acuden por cualquier motivo a la empresa.
18. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del Código Sustantivo de Trabajo, al menos una semana antes de la fecha probable del parto. Se le aclara que la licencia remunerada se concederá de conformidad con lo señalado por la ley 2114 de 2021.
19. Dar aplicación total y de manera permanente a la totalidad de las políticas y obligaciones contenidas en el Manual de SAGRILAFI Vigente.
20. Dar aplicación total y de manera permanente a la totalidad de las políticas y obligaciones contenidas en el PTEE (Programa de Transparencia y Ética Empresarial) vigente.

21. Denunciar las actividades y/o conducta que se encuentren en contravía de las Políticas SAGRILFT y PTEE vigentes en la Empresa.
22. Actuar Conforme a las políticas de cumplimiento y ética de la empresa (Manual de SAGRILFT y PTEE).
23. En virtud de la Ley Estatutaria No. 1581 del 17 de Octubre de 2012 relacionada con la Protección de Datos Personales y demás normas que las desarrollan, previamente informado, EL TRABAJADOR debe dar el consentimiento y autorización expresa e inequívoca a EL EMPLEADOR sobre el tratamiento de los datos personales, fotografías, imágenes, video y audio que haya suministrado o se recojan, así como la incorporación de los mismos en los sistemas de información y demás archivos físicos y medios magnéticos que tiene la Empresa, que son imprescindibles y serán utilizados para todas las actividades propias del desarrollo y ejecución de la relación laboral, prestacional, de bienestar, fiscal, contable, financiera y de otros programas que se ejecuten dentro de la relación laboral y post-laboral.
24. EL TRABAJADOR debe autorizar de manera expresa a EL EMPLEADOR para que realice la verificación de la información sujeta a tratamiento de datos personales, así como garantizar que esta es veraz, completa, exacta, actualizada, comprobable y comprensible y se compromete a actualizarla oportunamente.
25. EL TRABAJADOR debe autorizar de manera expresa, la cesión, transferencia y transmisión de sus datos personales con fines específicos a las entidades públicas y privadas, terceros y/o aliados con quienes EL EMPLEADOR tiene suscritos convenios, especialmente, aquellos convenios destinados a brindar y facilitar mecanismos que protejan a EL EMPLEADOR sus empleados y clientes de fugas de información, fraudes, violaciones o suplantaciones de identidad, entre los cuales se encuentra la verificación de información y que en general mitiguen los riesgos operativos y financieros a los que se encuentra expuesto EL EMPLEADOR como productor, distribuidor o proveedor de productos y servicios.
26. EL TRABAJADOR se obliga para con EL EMPLEADOR a cumplir la política antifraude y anticorrupción, a informarle de cualquier circunstancia que pudiere ir en contra de esta y evitar cualquier práctica indebida, fraudulenta o corrupta.
27. Cumplir con la política interna de prevención de acoso sexual en el contexto laboral, teniendo claro el trabajador que es falta grave disciplinaria realizar cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona. Esto se hace extensivo a los procesos de atención y de servicio que los trabajadores tienen con ocasión de su trabajo con los usuarios, clientes, pacientes y demás personas intervinientes en los diferentes centros de trabajo.

28. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales de este reglamento o de las que sean asignadas por el empleador al trabajador en los estatutos de la empresa, manuales de funciones, procedimientos, descripción de perfiles, convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral, informes, cartas, circulares o cualquier otro documento que la compañía expida para tal fin.

PARÁGRAFO 1º. El empleador podrá exigir al trabajador la prestación del servicio en lugar distinto del inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoran las condiciones laborales o de remuneración del empleado o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado, si a ello hubiere lugar, serán cubiertos por el empleador de conformidad con lo establecido con la ley. El trabajador se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del empleado y no se le causen perjuicios, todo sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador.

PARÁGRAFO 2º. Además de las descritas anteriormente, son obligaciones especiales del trabajador las establecidas en el artículo 10 del Decreto 1443 del 2014, que dicta disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo así:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG- SST.
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

PARÁGRAFO 3º. Obligaciones especiales del trabajador aprendiz:

Además de las obligaciones que la ley laboral establece para todo empleado el/la trabajador/a aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asidua y puntualmente tanto a los cursos como su trabajo comportándose con diligencia y aplicación y sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes y reglamentos tanto del SENA como de la Empresa.
2. Procurar el mayor rendimiento en sus estudios.
3. Procurar el cuidado integral de su salud en el desarrollo de las prácticas laborales.
4. Presentar al inicio de la actividad formativa, un plan de práctica laboral que debe ser aprobado por el tutor y el monitor.
5. Cumplir con el horario de la práctica laboral asignado para su desarrollo conforme a lo acordado con el tutor, el monitor de práctica y lo dispuesto en la normativa legal vigente.
6. Cumplir con las actividades, compromisos y condiciones acordadas para el desarrollo de la práctica laboral, conforme al plan de práctica.

7. Realizar un uso adecuado de los elementos entregados para el desarrollo de la práctica laboral, mismos que deberá entregar a la fecha de terminación de la actividad formativa.
8. Mantener estricta confidencialidad sobre la información que le sea entregada o conozca en el desarrollo de la práctica laboral.
9. Informar a la Institución Educativa y al escenario de práctica, cualquier situación de la que tenga conocimiento y pudiera afectar el desempeño de sus actividades formativas de práctica. Este informe debe realizarse tan pronto sea identificada dicha situación.
10. Para los contratos de aprendizaje en fase de práctica, las demás que se encuentren contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo de cada empresa patrocinadora o cualquier otra fuente formal de aplicación obligatoria del Derecho del Trabajo. En el caso de la vinculación formativa, los demás que se contemplen en el reglamento de prácticas.

PARAGRAFO 4º. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LOS CONDUCTORES

Todo trabajador que utilice los vehículos de la empresa para cumplir con su labor deberá cumplir a cabalidad con los siguientes requisitos:

1. Poseer permiso autorizado y firmado por el Gerente para el manejo de cualquier vehículo de la empresa.
2. Poseer y suministrar la documentación correspondiente al día y además tener experiencia práctica en el manejo de vehículos.
3. Diligenciar el debido formato previamente al viaje planeado.
4. Respetar las normas de circulación vigentes a nivel nacional.
5. Al finalizar el viaje entregar el vehículo en perfecto estado, si no es así generar el respectivo informe de los hechos y comunicar al responsable lo ocurrido con su respectivo inventario.
6. No dejar encendido ningún elemento del vehículo.
7. Respetar siempre los límites de velocidad establecidos.
8. No dejar que el nivel del combustible sea menor del cuarto de tanque para evitar daños en la bomba
9. No conducir el vehículo de la empresa bajo los efectos de sustancias alcohólicas o cualquier sustancia alucinógena legal o ilegal.
10. No transportar personal que no sea parte de la empresa.
11. No utilizar el vehículo de la empresa con objetivos distintos a los estrictamente encomendado o necesarios.
12. Conocer y respetar las normas de tránsito vigentes.

CAPÍTULO XX - PROHIBICIONES ESPECIALES PARA RAMPINT S.A.S Y PARA LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 98. Se prohíbe a **RAMPINT S.A.S**:

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 del Trabajo y la ley 1527 de 2012 a saber.
 - b. Las Cooperativas y cajas de ahorro pueden ordenar Descuentos y retenciones en los casos en que autorice la ley hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.

Igualmente se podrá retener hasta un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones por cuota de alimentos, mediante orden judicial, conforme a lo dispuesto en las normas del procedimiento civil.

- c. **RAMPINT S.A.S** puede retener el valor de las cesantías hasta que la justicia decida, por alguna de las siguientes causas:
 - Por todo acto delictuoso cometido contra jefes de las diferentes dependencias o los parientes de éstos, dentro del segundo grado consanguinidad y primero de afinidad, o el personal Directivo de **RAMPINT S.A.S**
 - Por todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.
 - Cuando el trabajador revele secretos técnicos o comerciales, o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio grave para la empresa.

En estos casos la empresa debe iniciar, tramitar y culminar el proceso penal tendiente a comprobar el delito cometido.

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, dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6. Hacer, autorizar o tolerar 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 trate el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los intereses 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 de servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciere además de incluir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada. 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 aquél 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.
12. La realización de preguntas en entrevistas de trabajo relacionadas con planes y reproductivos queda prohibida en las entrevistas laborales y se presumirá como una práctica discriminatoria.
13. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.
14. Se prohíbe el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal. Esta prohibición se activará con la notificación al empleador del estado de embarazo, de la cónyuge, pareja o compañera permanente, y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un emplee.
15. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de genero diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
16. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo.

17. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
18. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
19. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en genero por causas asociadas a estas circunstancias.
20. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
21. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o político, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
22. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

ARTÍCULO 99. Se prohíbe a los Trabajadores de **RAMPINT S.A.S:**

1. Sustraer de la empresa los útiles de trabajo, las materias primas o repuestos, producto terminado, los útiles de trabajo, los informes o papelería exclusiva sin permiso de la empresa.
2. Comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa.
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de narcóticos o drogas enervantes.
4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los vigilantes.
5. 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.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

7. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
9. Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetivos distintos del trabajo contratado.
10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o de terceros, o que amenace o perjudique los elementos, edificios o sitios de trabajo.
11. Ejercer dentro del sitio de trabajo ventas y/o actividades comerciales de alguna índole que entorpecen el ejercicio de las labores para las que fueron contratados.
12. Usar software para los que la Empresa no cuente con la respectiva licencia de funcionamiento, o que no hayan sido autorizados por la misma.
13. Negarse a tratar o tratar indebidamente o en forma descuidada o irrespetuosa a los clientes, usuarios, proveedores o contratistas de la Empresa o sus trabajadores.
14. Hacer cambios en los horarios de trabajo o días de descanso, sin previa autorización de la Empresa o sus representantes.
15. Recibir, hacer, permitir o promover las llamadas personales a través de los sistemas telefónicos de la Empresa y/o equipos celulares personales o corporativos y las visitas personales en los horarios de trabajo en las instalaciones de la Empresa o en el lugar de trabajo.
16. Demorarse más del tiempo normal y necesario, así como no regresar al puesto de trabajo, una vez terminado cualquier acto o diligencia que la Empresa o sus representantes le hayan ordenado o para la cual le haya otorgado permiso.
17. Dejar de elaborar o no proporcionar los informes propios de su cargo o que se le soliciten.
18. El accionar descuidado, negligente o intencional que dañe el material, equipo, herramientas, materias primas o semejantes suministrados por la Empresa; el accionar descuidado, negligente o intencional que ocasione la mala calidad en el trabajo o en el servicio prestado a los clientes o usuarios; así como el accionar descuidado, negligente o intencional que ocasione o genere gastos o perjuicios para la Empresa.
19. Dormir, comer, jugar, conversar asiduamente o realizar actividades de entretenimiento durante la jornada laboral, afectando o no el desempeño propio o de los compañeros de trabajo.

20. Cambiar métodos o procedimientos de trabajo sin autorización de la Empresa o sus representantes; o la aplicación de métodos o procedimientos incorrectos en el trabajo. Esto incluye el no atender los conductos regulares internos de la empresa en relación con el intercambio de información y de instrucciones con miembros externos a RAMPINT S.A.S. y que hacen parte de los clientes o contratantes de la empresa.
21. Aprovecharse o apropiarse en beneficio propio o ajeno de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuadas por el trabajador con su intervención o conocidas en razón de su cargo durante la vigencia del contrato.
22. Validar o hacer que le validen trabajo no realizado o trabajo extra no laborado.
23. El deficiente desempeño promedio en las labores, teniendo como referencia labores análogas.
24. Falta de cooperación en la realización del trabajo que perjudique o no el rendimiento personal o del grupo de trabajo.
25. Portar o utilizar documentos de identificación de otras personas, o realizar modificaciones al documento de identificación propio.
26. Hacer mal uso de los servicios sanitarios, lockers, escritorios, archivadores o semejantes que la Empresa ponga a disposición de los trabajadores.
27. Dar malos tratos o desacatar las órdenes de los supervisores.
28. Quedarse circulando dentro de las instalaciones de la Empresa o del sitio de trabajo, una vez finalizadas las labores, sin previa autorización de la Empresa o de sus representantes.
29. Realizar o participar de reuniones en las dependencias de la Empresa o en los lugares de trabajo, sin autorización previa de la Empresa o sus representantes. Esto incluye asistir a reuniones o convocatorias de los clientes o contratantes sin previa autorización de la empresa, adicionalmente emitir conceptos o documentos que en nombre y/o en razón de su cargo que puedan comprometer a la empresa.
30. Fumar en los sitios prohibidos para ello, o dentro de las instalaciones de la Empresa o en el sitio de trabajo.
31. Expedir certificados o constancias sin previa autorización de la Empresa o sus representantes.
32. No avisar oportunamente a la Empresa cuando por cualquier causa no pueda presentarse al lugar de trabajo.
33. Elaborar o participar sin la autorización de la empresa en la elaboración de productos o servicios iguales, similares o conexos a aquellos prestados o

suministrados por parte de la Empresa, para beneficio del propio trabajador o de terceros; violando así la exclusividad planteada en el contrato de trabajo.

34. Introducir paquetes u objetos similares, a las instalaciones de la Empresa o lugares de trabajo, donde por razones especiales está expresamente prohibido; o negarse a revelar el contenido de un paquete o semejante, cuando esté previsto tal requisito; así mismo salir de las dependencias de la Empresa o de los lugares de trabajo con paquetes, bolsas u objetos similares, sin la previa verificación de su contenido por parte de la Empresa o sus representantes o del empelado designado para tal fin.
35. No guardar las herramientas, materiales, equipos de trabajo o semejantes en los lugares y sitios señalados por la Empresa para tal propósito; o hacerlo sin cumplir las debidas medidas de seguridad.
36. Abandonar el puesto de trabajo, sin que haya sido reemplazado por el compañero del turno siguiente, si existiere, al terminar la propia jornada; sin dar aviso oportuno al superior jerárquico.
37. No mantener el teléfono celular asignado por la Empresa, cargado y encendido en horario laboral, así como no contestar las llamadas en el mismo. Lo anterior se hace extensivo a la revisión diaria, frecuente y permanente de los correos corporativos asignados en los centros de trabajo.
38. Entrar a sitios prohibidos por la Empresa o los clientes, usuarios, proveedores y contratistas de esta, sin previa autorización.
39. No tener sin justificación, en el lugar de trabajo las materias primas necesarias para el desarrollo de este, teniendo la obligación de gestionar dichos elementos; o no siéndola no avisar con el tiempo suficiente sin justa causa, cuando se van a terminar los referidos elementos a la persona encargada de suministrarlos.
40. Solicitar materias primas o elementos a un proveedor, sin ser la persona autorizada para ello.
41. Dejar máquina o motores en movimiento, grifos abiertos y/o llaves de seguridad abiertas, después de terminada la jornada de trabajo. Aun cuando con dicha conducta no se cause daño o perjuicio alguno.
42. Utilizar la red de Internet dispuesta por la Empresa, tanto en lo relativo a la red, como al envío y recepción de mensajes, para fines diferentes a los propios del desempeño del cargo, así como usar los equipos de cómputo para fines diferentes a los laborales.
43. Rehusarse a mostrar la identificación como personal de empresa en caso de que un tercero o usuario la llegase a requerir en ejercicio de sus actividades laborales.
44. Otorgar descuentos especiales sin previa autorización de la Empresa o sus representantes.

45. Leer correspondencia que no sea de competencia del trabajador.
46. Desviarse de la ruta para realizar actividades personales, si se es personal que realiza domicilios o conductor de la Empresa.
47. Copiar o entregar llaves de los establecimientos de comercio o vehículos de la Empresa, a personas no autorizadas por la misma o sus representantes.

PARÁGRAFO. Todos los demás que resulten de la naturaleza del contrato o de sus cláusulas, de las leyes, políticas, manuales de operación y/o reglamentos, procedimientos, perfiles, funciones, generales de la Empresa y del cargo.

CAPÍTULO XXI - ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 100. Se establecen las siguientes clases de faltas y sus sanciones: las cuales fueron concertadas entre los trabajadores y la empresa (Sentencia C-934 de 2004).

ARTÍCULO 101. Constituyen faltas leves.

1. El retardo hasta de cinco (5) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa, se sancionará así: por primera vez, llamado de atención verbal y cuando sea por tercera vez, se procederá a realizar llamado de atención por escrito. Por cuarta vez se constituye falta grave.
2. El retardo en la hora de entrada, sin excusa suficiente y sin perjuicio para el empleador superior a los 5 minutos e inferior a media hora, implica: por primera vez sanción de suspensión hasta por 8 días y por segunda vez constituye en falta grave.

ARTÍCULO 102. Constituyen faltas graves, que facultan al empleador a dar por terminado el contrato de trabajo las siguientes:

1. Cualquier violación de las obligaciones contractuales o reglamentarias, aún por la primera vez.
2. La falta total del trabajador a sus labores durante la jornada laboral o el turno que le corresponda sin excusa suficiente, aún por la primera vez.
3. La falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en parte del turno correspondiente, sin excusa suficiente, aún por la primera vez.
4. El retardo en la hora de entrada al trabajo hasta por cinco minutos, por cuarta vez o la falsificación en los registros de entrada y salida para sí o sus compañeros.
5. El retardo en la hora de entrada superior a los cinco minutos, por la segunda vez o la falsificación en los registros de entrada y salida para sí o sus compañeros.
6. El retardo en la hora de entrada superior a la media hora, sin excusa suficiente, aún por la primera vez o la falsificación en los registros de entrada y salida para sí o sus compañeros.

7. Engañar a la empresa con respecto al objetivo del retiro de cesantías, los permisos remunerados, auxilios monetarios, préstamos y cualquier otro aspecto de la relación laboral.
8. Permanecer en el sitio de trabajo en horas distintas a las de su jornada laboral sin permiso u orden de su superior.
9. No atender las órdenes impartidas por la gerencia, directivos, supervisores o jefes inmediatos que en consideración incumplan con los requerimientos establecidos en las jornadas laborales, aún por la primera vez.
10. Las desavenencias con sus compañeros de trabajo o cualquier acto de violencia física o verbal en que incurra para con ellos en desarrollo o no de sus actividades contractuales así se presenten dentro o fuera de las instalaciones de la Empresa, aún por la primera vez.
11. El presentarse al trabajo habiendo ingerido licor, o sustancias estupefacientes o Psicotrópicas o el hacerlo dentro del desarrollo de sus labores, o en el lugar de trabajo, aún por la primera vez.
12. Cualquier violación a los límites de velocidad establecidos en la política de regulación de velocidad de la empresa.
13. No guardar la moral y las buenas relaciones con sus superiores y compañeros, aún por primera vez.
14. Interferir en el trabajo de los demás afectando el rendimiento laboral aún por primera vez.
15. Realizar juegos de manos, de suerte y azar dentro de las instalaciones de la empresa, aún por primera vez.
16. Ejercer influencias negativas dentro del personal generando un ambiente disociativo que impida las buenas relaciones interpersonales dentro de la empresa, aún por primera vez.
17. Hacer circular chismes y rumores con perjuicio posible para la empresa, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
18. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas de trabajo o promover a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas, aún por la primera vez.
19. Utilizar las herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado, aún por primera vez.
20. Hacer daño causado intencionalmente en las instalaciones, obras, maquinaria, mercancía, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda

grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas, aún por primera vez.

21. No hacer uso de los Elementos de Protección Personal suministrados por la empresa, aún por primera vez.
22. No registrar la entrada y salida diariamente y en los turnos establecidos en el artículo 12, en el capturador biométrico y/o equipo dispuesto para tal fin, aún por la primera vez.
23. El sustraer de la empresa dinero del lugar de ventas o administrativo: de sus oficinas, cualquier elemento, herramienta, materiales, producto, materia prima, retal o insumo de propiedad de ésta sin el consentimiento de su jefe inmediato, aún por la primera vez.
24. El presentarse a laborar en forma descuidada, sucia o desordenada, aún por primera vez.
25. Entorpecer de cualquier manera las labores de sus compañeros de trabajo, aún por primera vez.
26. Incitar a la declaración o el mantenimiento de huelgas y paros ilícitos, aún por la primera vez.
27. El retirarse sin justa causa o sin permiso del superior inmediato de los lugares de trabajo y antes de la terminación de la jornada laboral, por la primera vez.
28. El malgastar la materia prima o no avisar oportunamente las circunstancias que puedan conducir a su pérdida, por primera vez.
29. La pérdida o deterioro por mal uso de las herramientas y/o elementos de trabajo dadas al trabajador para el desempeño de sus funciones, por la primera vez.
30. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas a servicios de terceros sin autorización del empleador, aún por la primera vez.
31. La revelación de secretos y datos reservados de la empresa, aún por primera vez.
32. No aceptar el cambio de turno o lugar de trabajo dentro y fuera de la empresa sin razones válidas expuestas por el empleador, aún por primera vez.
33. La renuencia a utilizar los elementos de protección que la empresa tiene asignados para cada oficio que realiza el trabajador, aún por primera vez.
34. El no acudir al médico cuando necesita ser atendido por alguna enfermedad.
35. La no utilización correcta de los elementos de trabajo, aún por primera vez.
36. El incumplir con los procedimientos de trabajo por primera vez.

37. El realizar la labor sin la utilización de los elementos destinados para tal fin aún por primera vez.
38. Amenazar a sus compañeros de trabajo, superiores y/o clientes de la empresa, aún por primera vez.
39. Utilizar el nombre de la empresa para obtener cualquier tipo de provecho para sí, para sus parientes o allegados, aún por primera vez.
40. El hablar mal de la empresa, de sus socios, de sus representantes, de sus proveedores, de sus clientes aún por primera vez.
41. El pelear de palabra o de obra dentro o fuera del sitio de trabajo con sus compañeros de trabajo o superiores, aún por primera vez.
42. Ingresar al sitio de trabajo implementos como: radios, cámaras u otros objetos, aún por primera vez.
43. El utilizar teléfonos celulares, para atender asuntos de carácter personal, durante la jornada laboral, aún por primera vez.
44. Instalar, desinstalar, manipular, copiar y en general cualquier tratamiento no autorizado sobre el software o los datos en los equipos de la compañía, aún por primera vez.
45. La modificación, alteración o cualquier cambio realizado en la configuración de software, conexiones de red, accesos remotos, o cualquier dispositivo en los equipos de la compañía, aún por primera vez.
46. La modificación, alteración o cualquier cambio realizado en el hardware de los equipos de la compañía, aún por la primera vez
47. La utilización sin ser autorizado de los bienes propiedad de la compañía que no necesita para el ejercicio de sus funciones.
48. Cualquier información falsa suministrada a la empresa, aún por primera vez.
49. Cualquier daño a la maquinaria por mala operación o manejo, aún por primera vez.
50. No presentar oportunamente reportes de trabajo o informes que le hayan sido requeridos por su jefe Inmediato o la Gerencia, por primera vez.
51. No cumplir con la labor programada, causando con esto la prestación de un mal servicio al cliente, aún por primera vez.
52. Dejar acabar el material de trabajo, materia prima, papelería y útiles de oficina, folletos publicitarios, aun por primera vez.

53. Cualquier violación, aún leve, de los Reglamentos establecidos por la Empresa y/o del contrato de trabajo, aún por la primera vez.
54. Cualquier violación, aún leve, de las políticas establecidas en el manual de SAGRILIFT y PTEE vigentes en la empresa, aún por la primera vez.
55. La renuencia o NO entrega de la documentación solicitada por el oficial de cumplimiento, con la finalidad de dar cumplimiento a los procesos de debida diligencia, según lo consagrado en el manual de SAGRILIFT y PTEE, aún por primera vez y/o en casos que se requiera la actualización documental.
56. Realizar trabajos en forma independiente dentro del horario normal de trabajo, aún por primera vez.
57. El atender asuntos de carácter personal dentro de las instalaciones de la empresa o dentro de su jornada laboral, aún por primera vez.
58. El utilizar de manera incorrecta la dotación que la empresa le entrega, aún por primera vez.
59. El hablar en el sitio de trabajo, el tener celulares u usarlos durante el ejercicio de sus funciones y el escuchar música en el sitio de trabajo, aún por primera vez.
60. El abstenerse de colaborar con la higiene, orden y control de la disposición de desechos sólidos, aún por primera vez.
61. La inasistencia a reuniones, charlas, eventos y capacitaciones relacionadas con las funciones a cargo de los trabajadores, aún por primera vez.
62. El incumplir las acciones correctivas establecidas y protocolos para prevenir cualquier tipo de inconformidad en cada etapa del proceso, aún por la primera vez.
63. El descuidar los implementos de trabajo, equipos y utensilios en la empresa, aún por primera vez.
64. El presentarse al trabajo sin lavar y/o planchar la dotación que se le da para el ejercicio de las funciones, aún por primera vez.
65. El no diligenciar los documentos que estén a su cargo con respecto a supervisión del proceso y formatos que soporten las actividades programadas, aún por primera vez.
66. El usar, vender, distribuir y/o portar drogas alucinógenas o estupefacientes en el sitio de trabajo, aún por primera vez.
67. El calumniar o injuriar a sus compañeros de trabajo, superiores o los familiares de éstos, o a los clientes de la empresa, dentro o fuera de ésta, aún por la primera vez.

68. Irrespetar de palabra o de obra dentro o fuera de la empresa a sus compañeros de trabajo y/o superiores, y/o clientes, proveedores de ésta, aún por la primera vez.
69. Cualquier respuesta grosera dada al Supervisor, a los Directivos, a los jefes, a los propietarios o socios de la empresa o a los compañeros de trabajo, o a los clientes de ésta, aún por primera vez.
70. La conducta negligente, descuidada o dolosa, aún por la primera vez.
71. El uso de equipos en trabajos diferentes a los autorizados o designados por la empresa sin autorización previa de la gerencia, aún por primera vez.
72. Suspender la labor sin autorización, aún por primera vez.
73. La no entrega oportuna de las tareas asignadas, aún por primera vez.
74. Extraer información de la empresa (clientes, productos, trabajos etc.) para ser utilizada en provecho personal o de la competencia, aún por primera vez.
75. El no leer el correo suministrado por la empresa, por más de 2 días hábiles seguidos, a menos que este en vacaciones, incapacitado o medie alguna circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez.
76. El no usar el correo corporativo, para comunicación con los clientes y /o proveedores de la empresa para asuntos relativos a la empresa, aún por la primera vez.
77. El tener cualquier tipo de comunicación con el cliente y/o proveedor sin el visto bueno del gerente, o sin copia electrónica al gerente, aún por la primera vez.
78. El pedir favores, dádivas o privilegios a algunos de los clientes y/o proveedores, tener relaciones comerciales o cualquier tipo de acercamiento diferente al laboral, aún por la primera vez.
79. El opinar durante la prestación de sus servicios y/o en el sitio donde deba desempeñar sus funciones acerca de creencias políticas, religiosas, sexuales, raciales, físicas, culturales y cualquier otra que difiera del servicio profesional para el cual fue contratado, aún por la primera vez.
80. El realizar conductas impropias que afecten la imagen con los clientes y/o proveedores, aún por primera vez.
81. El no guardar en los servidores y archivos de la empresa la información de cualquier tipo de trabajo realizado para la empresa o para el cliente y/o proveedor, aún por primera vez.

82. El no dejar evidencia de las comunicaciones con los clientes o asociados de la empresa de las comunicaciones manejadas entre ellos, aún por primera vez.
83. Cualquier violación a las obligaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones establecidas en el reglamento interno de trabajo y/o en el contrato de trabajo y/o en demás comunicaciones, circulares, memos etc., expedidos por la empresa, aún por la primera vez.
84. Suministrar cualquier tipo de información particular de la empresa a los socios y/o proveedores sin autorización de la Gerencia, aún por primera vez.
85. Incumplimiento de las obligaciones en las modalidades establecidas en el capítulo V (teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa), así como no responder dentro de la jornada laboral establecida, en la que se presume, plena disponibilidad.
86. Omisión de información referente a los cambios y/o modificaciones de las condiciones del (teletrabajo, trabajo remoto o trabajo en casa), así como la debida información cuando se presenten situaciones que atenten contra la integridad física de la persona.
87. Obstrucción al ingreso del personal autorizado para efectuar las respectivas visitas cuando se encuentre laborando bajo las modalidades de teletrabajo, trabajo remoto y/o trabajo en casa; así como el mal uso de los elementos de trabajo.

PARÁGRAFO. Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales ni en medidas lesivas a la dignidad del trabajador.

CAPÍTULO XXII - JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 103: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte de **RAMPINT S.A.S** las siguientes:

1. El que el trabajador en cualquiera de las modalidades del CAPÍTULO V se encuentre realizando actividades laborales en lugar distinto al autorizado por la empresa o que durante su jornada laboral esté realizando actividades diferentes para las que fue contratado.
2. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
3. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grava indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, máquinas y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del trabajo y los señalados en este reglamento, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales de trabajo o reglamentos de **RAMPINT S.A.S.**
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (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.
8. El que el trabajador revele secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio para **RAMPINT S.A.S.**, aún por la primera vez.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de **RAMPINT S.A.S.**
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas o curativas, prescritas por el médico o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La inhabilidad del trabajador para desarrollar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de **RAMPINT S.A.S.**
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime a **RAMPINT S.A.S.** de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

16. En los casos de los numerales 7 a 14 de este artículo, para la terminación del contrato, **RAMPINT S.A.S** deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.
17. El NO cumplimiento en su integridad de las políticas estipuladas en el manual de SAGRILAFI vigente y PTEE.
18. Cualquier acto de corrupción y/o conducta que viole las políticas de violencia de género, que se tienen vigente en la empresa.

ARTÍCULO 104. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte de **RAMPINT S.A.S** respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, maltratos o amenazas graves inferidas por la empresa contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto de los directivos de **RAMPINT S.A.S** o de sus representantes, que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que RAMPINT S.A.S no diligencie para modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por **RAMPINT S.A.S** al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte **RAMPINT S.A.S**, de sus obligaciones legales.
7. La exigencia de **RAMPINT S.A.S**, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben a **RAMPINT S.A.S**, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos de **RAMPINT S.A.S**

ARTÍCULO 105. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de aprendizaje las siguientes:

Por parte de la empresa patrocinadora:

1. Las indicadas en el literal "a" del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Por no regresar el aprendiz a su práctica laboral, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.
3. Incumplimiento de las obligaciones del aprendiz, en aplicación de lo contemplado por el artículo de los regímenes disciplinarios indicados en el artículo 2.2.6.3.3.20. del presente Decreto.
4. La terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el aprendiz y la entidad educativa.

Por parte del aprendiz:

1. Las indicadas en el literal "b" del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 106. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTÍCULO 107. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte de **RAMPINT S.A.S** o si ésta da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, la empresa deberá al trabajador una indemnización en los términos consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO XXIII – TRÁMITE DE LOS RECLAMOS Y PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE

ARTÍCULO 108. Los reclamos de los trabajadores deberán presentarse ante sus superiores jerárquicos, Gerente administrativo, general y/o líder de Talento humano. Sin embargo, éstas podrán delegar esta función en la persona que considere conveniente. Para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el/la trabajador/a o trabajadores pueden asesorarse del sindicato al cual pertenecen.

CAPÍTULO XXIV-PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 109. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES DISCIPLINARIAS: En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem.

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al trabajador la empresa deberá agotar el procedimiento aquí establecido, por ende, no producirá efectos la sanción disciplinaria que haya sido impuesta sin el agotamiento del presente proceso.

El trabajador podrá asistir solo o con dos compañeros de trabajo y si éste es sindicalizado en la citación se le hará saber el derecho que le asiste de presentarse a la misma con dos personas que pertenezcan a la organización sindical. De la diligencia de descargos se levantará un acta y la decisión tomada por **RAMPINT S.A.S** se le informará por escrito al trabajador. Si el trabajador no se presenta a la diligencia se levantará un acta dejando tal constancia. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria o el despido que se imponga pretermitiendo este trámite.

PARÁGRAFO PRIMERO: El proceso disciplinario podrá ser iniciado y tramitado a través de la oficina de Asesoría Jurídico Laboral, quienes a través de los abogados que la integran podrán notificar las citaciones, realizar las diligencias de descargos y todas aquellas acciones propias del procedimiento establecido en este capítulo.

ARTÍCULO 110: Este procedimiento se llevará a cabo de conformidad con lo establecido en la Ley 2466 de 2025, y será de la siguiente manera:

a) Comunicación formal de apertura de proceso disciplinario y citación a descargos:

Se deberá remitir comunicación al trabajador y esta debe contener según lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025, lo siguiente:

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

PARAGRÁFO 1°. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento. Será responsabilidad exclusiva del trabajador o la trabajadora remitir copia de las diligencias disciplinarias a la organización sindical para que hagan su acompañamiento, ello en virtud del derecho a la intimidad y a la dignidad con la que se deben llevar estos procesos.

PARAGRAFO 2°. De la apertura de medidas disciplinarias por faltas graves, será obligatorio informar al monitor de la Institución Educativa a través del correo electrónico institucional suministrado por este al inicio de la práctica laboral.

Sobre la decisión que se adopte y que conlleve la suspensión o terminación del contrato de aprendizaje, deberá notificarse al Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA a través del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices – SGVA, para efectos del cumplimiento de la cuota de aprendizaje; también deberá notificarse a la Institución Educativa del aprendiz, mediante correo electrónico dirigido al monitor designado por ésta, con el fin de que aquella adopte las medidas formativas correspondientes.

b) Realización de la diligencia de descargos.

Los descargos sólo podrán llevarse a cabo transcurrido cinco (5) días de notificada la citación, y podrá realizarse por escrito, dando la oportunidad al trabajador para que allegue escrito en el que realice su defensa y si lo desea, aporte las pruebas que pretenda hacer valer o en diligencia de descargos en la fecha y hora señalada por el empleador.

La diligencia también podrá ser de manera verbal, caso en el cual se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador. Esta diligencia podrá ser realizada por medios o plataformas virtuales, en el caso de ser grabadas en audio y video, quien realice la diligencia deberá indicarlo así al trabajador.

Si el/la trabajador/a no se presenta a la diligencia o no envía por escrito su defensa en caso de que la misma hubiera sido requerida de esta forma, se levantará un acta dejando tal constancia y se continuará con el proceso.

En todo caso, en la diligencia de descargos verbal o escrita, el trabajador o trabajadora podrá presentar su defensa, aportar las pruebas que considere necesarias para su defensa, así mismo controvertir las pruebas que tiene la empresa para probar la presunta falta cometida.

El trabajador o trabajadora que quiera ser acompañado o asistido por los representantes de la organización sindical deberán notificar a la misma, la fecha de la realización de la diligencia o en el evento en el que se haga por escrito, deberá hacer partícipe a sus acompañantes del proceso, ya sea ante una diligencia verbal o escrita.

Finalmente, se dará oportunidad a los representantes del sindicato para que intervengan al final de la diligencia e indiquen acerca del cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado.

c) **Comunicación al trabajador la sanción disciplinaria.**

En el evento en que la empresa después de analizar los descargos rendidos por el/la trabajador/a y las pruebas dentro del proceso disciplinario considere la posibilidad de sancionar al trabajador, le comunicará por escrito después de la diligencia de descargos lo siguiente:

1. Si hay lugar a una sanción disciplinaria (como una suspensión), esta debe ser motivada (es decir, basándose en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa presentada por el/la trabajador/a), siendo también congruente tanto con los hechos expuestos en la citación a descargos y los asuntos debatidos en la diligencia.
2. La imposición de la sanción debe ser proporcional a la falta.
3. La posibilidad de presentar un recurso si se encuentra inconforme o en desacuerdo con la decisión.

PARÁGRAFO 1º. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

PARÁGRAFO 2º. Tomada la decisión de sanción se le notificará por escrito al trabajador. El/la trabajador/a contará con un tiempo establecido en la comunicación de la sanción para presentar un recurso si se encuentra inconforme con la decisión tomada. Esta inconformidad será resuelta por escrito.

PARÁGRAFO 3º. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el/la trabajador/a cuente con estas herramientas a disposición.

PARÁGRAFO 4º. La terminación del contrato de trabajo no es una sanción disciplinaria, en consecuencia, no estará sujeto a la aplicación del procedimiento aquí establecido, sino únicamente al requisito de otorgar al trabajador la posibilidad de ser oído en su defensa. Esto de acuerdo a la Sentencia SL2351-2020, con radicación 53676 del 8 de julio de 2020 y la línea jurisprudencial existente.

- d) **Decisión:** Se comunicará al trabajador la sanción y/o la decisión de terminar su contrato de trabajo.

En el evento en que la empresa después de analizar los descargos rendidos por el trabajador y las pruebas dentro del proceso disciplinario considere la posibilidad de sancionar al trabajador y/o terminar su contrato de trabajo le comunicará por escrito después de la diligencia de descargos lo siguiente:

Si hay lugar a una sanción (como una suspensión) o la empresa ha determinado finalizar la relación laboral, esta debe ser motivada (es decir, basándose en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa presentada por el trabajador), siendo también congruente tanto con los hechos expuestos en la citación a descargos y los asuntos debatidos en la diligencia.

La imposición de la sanción debe ser proporcional a la falta.

La posibilidad de presentar un recurso si se encuentra inconforme o en desacuerdo con la decisión.

PARÁGRAFO 1º. Tomada la decisión de sanción o despido se le notificará por escrito al trabajador.

PARÁGRAFO 2º. FALTAS EN ACTIVIDADES PROPIAS DEL APRENDIZAJE. Al existir en el contrato de aprendizaje un carácter especial, la subordinación jurídica está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje, y en este sentido, el ejercicio de la facultad disciplinaria deberá estar destinada a facilitar la formación del aprendiz en las actividades propias del aprendizaje de las ocupaciones o profesiones respectivas, buscando mantener el orden y la disciplina en la empresa.

- e) **Inconformidad:** El trabajador contará con un tiempo establecido para presentar un recurso si se encuentra inconforme con la decisión tomada. Esta inconformidad será resuelta por escrito.

CAPÍTULO XXV - PROCEDIMIENTO TERMINACIÓN UNILATERAL POR RENDIMIENTO DEFICIENTE

ATRÍCULO 111. Para dar aplicación al numeral 9) del artículo 70. Del Decreto 2351 de 1965, el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

1. Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.
2. Si hechos los anteriores requerimientos el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el/la trabajador/a pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y
3. Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes. Artículo 2.2.1.1.3 Decreto 1072 de 2015.

CAPÍTULO XXVI - PRUEBAS PARA LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 112 Para **RAMPINT SAS**, está totalmente prohibido para todos sus trabajadores, presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, en consideración a que la actividad y el objeto social de la empresa se encuentran clasificados como de alto riesgo, según lo establecido en el Decreto 1607 de 2002.

Por lo tanto el empleador se encuentra facultado para implementar mecanismos de identificación de estos estados, según el artículo 348 del Código Sustantivo del Trabajo, *"todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio."*

RAMPINT SAS, empleará cualquiera de los medios de prueba establecidos en la ley con el fin de verificar la existencia de consumo de alcohol o sustancias psicoactivas.

CAPÍTULO XXVII- PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS

ARTÍCULO 113. RAMPINT S.A.S no reconoce prestaciones extralegales a sus trabajadores; por tanto, se sujeta a las establecidas en la ley laboral, salvo lo previsto en contratos individuales de trabajo, pactos o fallos arbitrales.

CAPÍTULO XXVIII- MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN, DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 114. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por **RAMPINT S.A.S** constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial, el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo, y que garanticen lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

Con estos mecanismos se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, de las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, o las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Entendido el Acoso o violencia en el mundo del trabajo como el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidas, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa a indirecta con el trabajo, y el espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales.

ARTÍCULO 115. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, **RAMPINT S.A.S** ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador, de promover un ambiente de convivencia laboral.
2. Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
3. Elaborar manuales de convivencia, en los que se identifiquen las conductas no aceptables en la entidad o empresa.
4. Realizar acciones de prevención, visibilizando el acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres, las causas que las originan; estereotipos, prejuicios de género.
5. Realizar acciones de capacitación sobre no discriminación por temas de credo, origen, raza, etc.
6. Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo; teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.
7. Establecer el procedimiento para formular la queja, señalando las formas a través de las cuales se pueden denunciar los hechos constitutivos de presunto acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por las y los trabajadores.
8. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio. Así como, el desarrollo de campañas que buscan erradicar todo acto de discriminación y violencia en el ámbito laboral, en aras de promover un trabajo decente, libre de sesgos y estereotipos.

9. Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para la concertación, negociación y competencias blandas dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a las y los trabajadores que forman parte del comité de convivencia laboral, para llegar a una solución efectiva de las controversias.
10. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
11. Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.
12. Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas, entre las y los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
13. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
14. Capacitar en forma conjunta con la ARL a la brigada de emergencias, al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, a los líderes del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y al comité de convivencia laboral para brindar primeros auxilios psicológicos a las y los trabajadores en casos de crisis.
15. Cumplir con las medidas correctivas del acoso laboral establecidas en el artículo 12 de la resolución 3461 de 2025 o normas que las modifiquen o complementen.
16. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciera **RAMPINT S.A.S** para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 116. 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:

PARAGRAFO 1º. Los aprendices en fase práctica se entienden incluidos, para efectos normativos, en el cómputo y participación de las obligaciones y órganos colectivos, lo cual implican que podrán ser elegidos para participar en el comité paritario de seguridad y salud

en el trabajo, así como designados como representantes del comité de convivencia laboral.

1. **RAMPINT S.A.S** tendrá un comité, integrado en forma bipartita, por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del empleador cada representante con sus respectivos suplentes. Este se denominará "comité de convivencia laboral". (si la empresa no tiene más de 20 trabajadores será un representante por cada parte con su suplente.)
2. El "comité de convivencia laboral" tendrá las siguientes funciones:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo de la vida laboral de la empresa en relación con el con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 - d. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
 - e. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
 - f. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
 - g. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
 - h. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
 - i. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
 - j. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

- k. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
 - l. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.
 - m. Elaborar el reglamento de funcionamiento del comité.
- 3. Establece que se hará la reunión del comité de convivencia cada 3 meses, no obstante, esto debe ser modificado teniendo en cuenta que dichas reuniones según la normativa legal vigente se deben realizar una vez al mes.
 - 4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
 - 5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de **RAMPINT S.A.S**, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
 - 6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.
 - 7. 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.

PARAGRAFO. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán 3 años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas descritas en la ley 1010 de 2006, esto, de conformidad con la ley 2209 de 2022.

ARTÍCULO 117. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. **RAMPINT SAS**, creará estrategias para garantizar el trabajo libre de violencias y de acoso, hacia cualquier personal independiente de su situación contractual, ya sea pasantes y aprendices, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

CAPÍTULO XXIV – MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 118. De conformidad con la Ley 2365 de 2024, el acoso sexual se define por: *"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 posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral"*.

ARTÍCULO 119. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso sexual previstos por **RAMPINT S.A.S.** constituyen actividades tendientes a generar ambientes de trabajo seguro, libres de cualquier conducta que pueda considerarse como acoso sexual, así como establecer mecanismos idóneos para la atención de aquellos casos que sean denunciados por cualquier persona de la organización.

ARTÍCULO 120. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, **RAMPINT S.A.S.** ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 2365 de 2024, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso sexual laboral, las vías para denuncia de casos y el acompañamiento que se brindará desde nuestra compañía.
2. Establecer mecanismos accesibles y confidenciales para que los empleados puedan reportar incidentes de acoso sexual sin temor a represalias. Asegurarse de que todos los empleados estén informados sobre estos canales.
3. Proporcionar apoyo y recursos a las personas que han experimentado acoso sexual. Esto puede incluir asesoramiento, recursos legales, y asistencia para manejar el impacto emocional y profesional del acoso.
4. Fomentar una cultura de respeto e igualdad en el lugar de trabajo. Esto puede incluir actividades de sensibilización, eventos sobre diversidad e inclusión, y promover un ambiente donde todos los empleados se sientan valorados.
5. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciera **RAMPINT S.A.S.** para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 121 Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso sexual laboral, se establecerá la política, procedimiento interno y ruta de atención que se socializará con todos los trabajadores, contratistas, colaboradores y clientes, y se entenderá integrada a este Reglamento.

CAPÍTULO XXX – POLÍTICA DEL BUEN TRATO, LA DIVERSIDAD INCLUSION, Y EQUIDAD DE GÉNERO Y EN EL AMBITO LABORAL

ARTICULO 122: RAMPINT S.A.S busca proporcionar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado para los trabajadores y trabajadoras, con el fin de armonizar los lineamientos que permitan el fomento de una cultura institucional incluyente y con aceptación de la diversidad, libre de violencias, discriminación en todos sus procesos administrativos y operativos, mediante la implementación de mecanismos que mitiguen cualquier tipo de acoso laboral, sexual, violencia basada en género, contra las mujeres o la discriminación hacia las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

Con el anexo técnico: *Protocolo de Atención y Asesoría a Casos de Violencia Basada en Género*, se incluye la ruta de acción en caso de ser víctima de este tipo de violencia y la ruta de atención que determina las responsabilidades de los diferentes organismos o dependencias participantes en la convivencia laboral y administración del talento humano, así como las recomendaciones de buenas prácticas laborales.

Nuestra compañía se declara cumplidora de las disposiciones legales que regulan la prevención de cualquier tipo de violencia, discriminación o mal trato, teniendo en cuenta un enfoque diferencial y de género para prevenirlo y eliminarlo del mundo del trabajo. Nos comprometemos a conservar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado para nuestros colaboradores; por tanto, velamos por el cumplimiento de los protocolos y procesos asociados a las conductas que eviten el desencadenamiento de cualquier situación o modalidad de acoso o que afecte la sana convivencia.

En este sentido, el nivel directivo reconoce que los colaboradores y colaboradoras tienen derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, coerción o alteración, por su parte insta para que se cree un entorno de trabajo abierto e inclusivo que promueva la convivencia laboral y el bienestar colectivo bajo la promoción del derecho de todos y todas para ser tratados con dignidad y lograr una colaboración conjunta en la instauración de un protocolo de prevención, corrección, atención y protección contra el acoso laboral y sexual, la violencia de género y la discriminación en el lugar de trabajo. Por lo anterior, sin primar quién sea la víctima o el ofensor, ni cuál sea su rango jerárquico, se rechaza de raíz cualquier forma de discriminación, desigualdad, acoso y violación por razón de sexo, género, etnia, edad, migración o inmigración, capacidad diversa que altere la convivencia y el buen trato en todos los lugares de trabajo de la compañía.

Y se favorece la igualdad y equidad que permite la distribución de cargas de trabajo y el acceso a las actividades de formación y capacitación; la dignidad en las condiciones de trabajo, la información constante, oportuna y confiable, con mecanismos de comunicación que aseguran la transparencia y el despliegue de la información oportuna y completa sobre procesos y procedimientos institucionales.

Con responsabilidad y certeza, respetaremos acuerdos, instrucciones y estructuras jerárquicas, asumiendo integralmente la importancia de cada función, realizándola con la

máxima dedicación, teniendo como base el marco legal sobre deberes y derechos de quienes hacemos parte de RAMPINT.

Como medidas de control y seguimiento para el cumplimiento, se adicionará al Reglamento Interno de Trabajo un capítulo específico sobre estas temáticas, manteniendo conformado, vigente y con total respaldo la gestión de su Comité de Convivencia Laboral y áreas de soporte, quienes actuarán sobre los procedimientos internos confidenciales, conciliatorios y efectivos para prevenir y/o corregir las conductas de presunto Acoso Laboral y la discriminación hacia las personas de los sectores sociales LGBTQ+; a su vez, la organización llevará a cabo la atención y protección del acoso sexual en el trabajo y promoverá con ello la salud mental y las buenas relaciones sociales laborales de sus trabajadores y trabajadoras.

Así mismo, se dispondrán en nuestra página oficial www.rampint.com, los canales de denuncia anónima o identificada, así como el correo electrónico oficialdecumplimiento@rampint.com, que ponga en conocimiento las situaciones o factores de riesgo que generan o incentivan estas violencias.

CAPÍTULO XXXI - DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 123. Aquello que no esté contemplado en el presente Reglamento Interno de Trabajo será aplicado según lo contemplado en el Código Sustantivo de Trabajo, la ley y los contratos de trabajo suscritos entre el empleador y cada uno de los trabajadores.

PARAGRAFO: Dada la naturaleza del sector en el cual se desarrolla **RAMPINT SAS** (construcción y los montajes industriales) la cual se caracteriza por una exposición elevada a riesgos operativos, financieros y reputacionales, el incumplimiento del deber de cuidado reforzado aquí previsto será calificado como falta grave, sin perjuicio de las responsabilidades adicionales a que haya lugar."

ARTÍCULO 124. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha hayan regido en **RAMPINT S.A.S.**

ARTÍCULO 125. Las políticas anticorrupción, de violencia de género y de acoso laboral debidamente promulgadas y divulgadas por la empresa, hacen parte integral del presente reglamento interno de trabajo.

ARTÍCULO 126. Las políticas y el manual de SAGRILIFT y PTEE, debidamente promulgados y divulgados por la empresa, hacen parte integral del presente Reglamento Interno de Trabajo, y el régimen sancionatorio aplicable será el consagrado en el presente documento. El incumplimiento total o parcial de las políticas allí contenidas se entenderá como falta grave al Reglamento Interno de Trabajo.

ARTICULO 127. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales de trabajo, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

CAPÍTULO XXXII - CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 128. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales de trabajo, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

CAPÍTULO XXXIII - PUBLICACIONES

ARTÍCULO 129. RAMPINT S.A.S publicará el reglamento en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias con caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos y en los diferentes lugares de trabajo, y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento.

CAPÍTULO XXXIV - VIGENCIA

ARTÍCULO 130. El presente reglamento entrará a regir a partir de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento.


GLADYS CECILIA CASTILLO CAMACHO
Representante Legal
RAMPINT S.A.S.