

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO PARA MEGAMUSIC ENTRETENIMIENTO SAS**  
**NIT 901.410.492**

El presente es el reglamento de trabajo prescrito por la empresa **MEGAMUSIC ENTRETENIMIENTO SAS**, domiciliada en Bucaramanga en la calle 64C N°3BW-06, Plazuela Real, Ciudad Bolívar y a lo aquí dispuesto quedan sometidos tanto la empresa como los trabajadores.

El presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **MEGAMUSIC ENTRETENIMIENTO SAS** es un módulo de carácter laboral, complementario a las disposiciones del Código del Trabajo, cuyo fin es instituir las condiciones, derechos y obligaciones a los que se deben sujetar tanto la empresa, cualquier sucursal de la misma y sus trabajadores. Estas normas, tienen fuerza obligatoria para ambas partes.

Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador. (Artículos 105, 106 y 107 Título IV C. S. T.).

**CAPITULO I:**  
**LUGARES DE TRABAJO**  
**(Art. 108, Ordinal 1 C. S. T.)**

**ARTICULO 1.** La empresa **MEGAMUSIC ENTRETENIMIENTO SAS** tiene su domicilio principal en municipio de Bucaramanga para el cabal cumplimiento de sus funciones.

**CAPITULO II:**  
**CONDICIONES DE ADMISION, APRENDIZAJE Y PERIODO DE PRUEBA**  
**(Art. 108, Ordinal 2 C. S. T.)**

**ARTICULO 2.** Quién aspire a desempeñar un cargo en la empresa **MEGAMUSIC ENTRETENIMIENTO SAS**, deberá presentar solicitud escrita para registrarlo como aspirante, acompañada de los siguientes documentos:

- a. Cédula de ciudadanía, Tarjeta de identidad y Libreta militar, según el caso.
- b. Si es menor de 18 años, autorización escrita del Ministerio de trabajo a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia.
- c. Los mayores de 50 años deberán someterse a lo dispuesto en el Art. 340 del C. S. T.
- d. Certificado de Idoneidad profesional para el cargo que aspira.

**ARTICULO 3.** La empresa puede admitir mediante la renuncia de los riesgos respectivos, a los trabajadores de que trata el aparte b) del artículo 340 del Código Sustantivo del Trabajo, en armonía con el artículo 341 y los incisos 1. y 2. del artículo 342 del mismo Código y en su caso, aquellos trabajadores a que se refiere el inciso 3. del último artículo.

**ARTICULO 4.** El contrato de aprendizaje se establecerá de acuerdo con lo estipulado en los Art. 81 a 88 del C. S. T. y las diferencias de la Ley 789/2002

**ARTICULO 5.** Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de 14 años que han completado sus estudios primarios, o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTICULO 6.** El contrato de aprendizaje debe contener, cuando menos, los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador.
2. Nombres, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligaciones del empleador y del aprendiz y derechos de éste y aquel.
5. Salario del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato.
6. Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudio.
7. Cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

**ARTICULO 7.** El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

**ARTICULO 8.** Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo, en la **fase lectiva**, el equivalente al 50% de un (1) SMMLV, En la **fase práctica** será equivalente al 75% de un SMMLV. Durante el cumplimiento del contrato el salario pactado se aumentará de acuerdo con los conocimientos adquiridos hasta llegar, cuando menos, al salario mínimo legal vigente o al pactado en convenciones colectivas o fallos arbitrales o según lo dispuesto en la ley 789/2002.

**ARTICULO 9.** Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo, para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Realizar las actividades asignadas por la empresa patrocinadora cumpliendo con los deberes pactados en el Contrato de Aprendizaje y,
2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

**ARTICULO 10.** Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la empresa tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica y completa del arte u oficio material del contrato.
2. Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza, y
3. Cumplir satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiese aprendido.

#### **ARTICULO 11**

1. Su duración será equivalente al término de la etapa práctica del programa de formación, que en ningún caso podrá superar los dos (2) años continuos o discontinuos. Una vez terminados estos 2 años, se prohíbe tener otro Contrato de Aprendizaje con la misma o distinta empresa.
2. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor y en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales regido por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje de ese oficio.

#### **ARTICULO 12**

1. El término del contrato de aprendizaje empieza a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.
2. Los primeros tres meses se apreciarán, de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales, y de la otra, la conveniencia para éste de continuar el aprendizaje.
3. El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTICULO 13.** Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa o empleador deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proposición que le haya sido señalada, o sea un 5% del total de sus trabajadores.

**ARTICULO 14.** La empresa una vez admitida el nuevo trabajador podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto valorar por parte de la empresa, las aptitudes, habilidades y talento del trabajador, y a su vez las conveniencias de las condiciones de trabajo por parte de éste (CST, art. 76).

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 76 a 80 del C. S. T., el período de prueba quedará incluido en los contratos de trabajo y no podrá exceder de dos (2) meses.

En los contratos a término fijo de duración menor a un año, el período de prueba no excederá la quinta parte del término inicialmente pactado sin que pueda exceder de los dos meses. Si con el mismo trabajador se celebra contratos sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba después del primer contrato.

**ARTICULO 15.** Durante el **período de prueba**, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80).

### **CAPITULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS (Art. 108, Ordinal 3 C. S. T.)**

**ARTICULO 16.** No tienen el carácter de trabajadores propiamente dichos de la empresa, sino el de trabajadores accidentales o transitorios los que se ocupen de labores de corta duración, no mayor a un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa, los cuales sólo tienen derecho al pago de descanso en los domingos y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado y en cuanto a prestaciones se refiere, a las indicadas en el ordinal 6 del artículo 223 del Código Sustantivo del trabajo (Artículos 6, 223, 251 y 289 C. S. T.).

### **CAPITULO IV HORARIO DE TRABAJO (Art. 108, Ordinal 4 C. S. T.)**

**ARTICULO 17.** Los horarios de entrada y salida de los trabajadores son los que se establezcan para cada cargo.

**PARAGRAFO A:** Todo el personal tendrá derecho dentro de su horario, a diez (10) minutos por jornada laboral, destinados para el consumo de alimentos dentro de la empresa y en los sitios destinados para hacerlo.

**PARAGRAFO B: MEGAMUSIC ENTRETENIMIENTO SAS** podrá cambiar los horarios a todos sus trabajadores o a una parte de ellos, cuando administrativamente lo considere conveniente, ciñéndose siempre a las disposiciones legales de la jornada de trabajo.

**ARTICULO 18.** Del anterior quedan exceptuados:

- a. En las actividades discontinuas o intermitentes y en las de simple vigilancia, la jornada ordinaria no puede excederse de doce (12) horas diarias.
- b. En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

- c. Los menores de 16 años, cuya jornada en ningún caso excederá de seis (6) horas diarias ni treinta y seis (36) horas semanales. (Art. 161, Ordinal b C. S. T.).
- d. Los que ejecuten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando no residan en el sitio de trabajo, cuya jornada ordinaria podrá ser hasta de doce (12) horas diarias o setenta y dos (72) horas semanales, sin que el servicio prestado dentro de dicha jornada constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre – remuneración alguna (Art. 161, aparte b C. S. T.).

**PARAGRAFO:** No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el sitio de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fuere necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre – remuneración alguna; los chóferes mecánicos que presten sus servicios en empresas de transporte, de cualquier clase, sea cual fuere la forma de remuneración (Art. 162, aparte a y c del C. S. T.).

**ARTICULO 19.** El número de horas de trabajo señaladas en el horario anterior podrá ser elevado por orden del patrono y sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa. Pero solo la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras (Art. 163, C. S. T., Dec. 995 de 1968).

**ARTICULO 20.** Cuando la naturaleza de la labor no exija actividades continuas y se lleva a cabo por turnos de trabajo, la empresa podrá ampliar la duración de la jornada ordinaria, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda a tres (3) semanas, no pase de las horas de Ley. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 165m C. S. T.), Ley 2101 de 2021.

**ARTICULO 21.** También podrá la empresa ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajo, pero sin que en tales casos las horas de trabajo excedan de las permitidas por ley. La ampliación en tales casos constituye trabajo suplementario u horas extras.

Cuando la empresa considere que determinada actividad suya requiera por razón de su misma naturaleza o sea por necesidades técnicas ser atendida sin ninguna interrupción y debe por lo tanto proseguirse los siete (7) días de la semana, comprobará tal hecho ante la División Departamental de Trabajo o en su defecto ante la Inspección del Trabajo del lugar para los fines del artículo 166 del C. S. T. (Dec. 995 de 1968).

**PARÁGRAFO:** Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y siete (47) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

**Exoneración.** La disminución de la jornada laboral de que trata la Ley 2101 de 2021, exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el Artículo 21 de la ley 50 de 1990.

Durante el tiempo de la implementación gradual contenido en el Artículo 3 de la presente ley, la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre empleado y empleador. Una vez terminado el tiempo de implementación gradual regirá la exoneración del inciso primero del presente Artículo

**ARTICULO 22.** Para los efectos de permitir a los trabajadores el descanso de los días sábado, la empresa podrá repartir cuarenta y siete (47) horas semanales de trabajo, ampliando la jornada diaria hasta por una hora, caso en el cual la ampliación no constituirá trabajo suplementario, ni implicará sobre – remuneración alguna (Art. 164 C. S. T.)

## **CAPITULO V HORAS EXTRAS Y TRABAJOS NOCTURNOS (Ley 789 de 2002)**

**ARTICULO 23.** Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintiuna horas (09:00 p. m.). Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiuna horas, (09:00 pm) y las seis horas (6:00 am); (Ley 1846 de 2017). No obstante, la empresa respetará cualquier modificación de la Ley, acatando la disposición a que haya lugar.

**ARTICULO 24.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la máxima legal. (Art. 159 C. S. T.)

**ARTICULO 25.** La empresa podrá implantar Turnos Especiales de Trabajo Nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965, artículo 1 al 4 y 6.

**ARTICULO 26.** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y del recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario ordinario, o a más tardar junto con el salario del período siguiente. (Art. 134, inciso 2 C. S. T.).

**ARTICULO 27.** La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras excepto cuando expresamente lo exija de sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido para el efecto en el artículo 25 de este reglamento.

**ARTICULO 28.** En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. (Ley 50 de 1990)

**ARTICULO 29.** Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades similares o idénticas en horas diurnas compense los recargos legales. (Art. 170 C. S. T.).

## **CAPITULO VI DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ARTICULO 30.** Los descansos serán de carácter rotativo, dependiendo los turnos que tenga el empleado, pero la empresa siempre concederá a sus trabajadores un día de descanso, por cada seis días de trabajo.

**ARTICULO 31.** Toda falta a cumplir la jornada de trabajo no amparada con autorización escrita, se computará como injustificada y la Empresa **MEGAMUSIC ENTRETENIMIENTO SAS**, tendrá la facultad de realizar el respectivo descuento por el tiempo no laborado, incluyendo la remuneración del descanso dominical conforme a lo estipulado en el artículo 172 del C.S.T. Aunado a lo anterior, se dará aplicación a lo dispuesto en la escala de faltas dispuestas en el reglamento interno de trabajo.

**ARTICULO 32.** La empresa sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la empresa. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor o el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración de descanso dominical el trabajador que debe recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador. (Art. 173 C. S. T.).

**ARTICULO 33.** Como remuneración al descanso dominical el trabajador a jornal recibirá el salario ordinario sencillo de un día, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como de descanso obligatorio remunerado. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado. (Art. 174 C. S. T.).

**ARTICULO 34.** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado. (Art. 26, ordinal 5, Ley 50 de 1990).

## **CAPITULO VII TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO (Art. 108, Ordinal 6 C. S. T.)**

**ARTICULO 35.** El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin

perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

**ARTICULO 36.** Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el artículo anterior.

**ARTICULO 37.** Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

**PARAGRAFO:** El trabajador podrá convenir con la empresa su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

**ARTICULO 38.** Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

**ARTICULO 39.** El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección en la forma prevista en el artículo 35 de este reglamento.

**ARTICULO 40.** Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el domingo o día de descanso obligatorio, deben gozar de un descanso compensatorio sin perjuicio del recargo por jornada trabajada.

**ARTICULO 41.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 178 C. S. T.).

**ARTICULO 42.** Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden remplazarse sin grave perjuicio para la empresa, deben trabajar los domingos y días de fiesta sin derecho al descanso compensatorio, pero su trabajo se remunerará conforme al artículo 35 de este reglamento. (Art. 182, C. S. T.).

**ARTICULO 43.** En los casos de labores que no puedan ser suspendidas, cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de labores, o se paga la correspondiente remuneración en dinero, a opción del trabajador. (Art. 184, C. S. T.).

**ARTICULO 44.** Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, la empresa debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas lo menos, la relación del personal que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical.

En esta relación se incluirá también el día y las horas de descanso compensatorio. (Art. 185, C. S. T.).

**CAPITULO VIII**  
**VACACIONES REMUNERADAS**  
**(Art. 108, C. S. T.)**

**ARTICULO 45.** Los trabajadores que hubiesen prestado sus servicios durante un año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, (Art. 186, C. S. T.).

**ARTICULO 46.**

1. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar para dentro del año subsiguiente al que se hayan causado, y ellas deben ser concebidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.
2. El patrono tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.
3. La empresa llevará un registro especial de vacaciones, en el que anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

(Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.1.2.2.1)

**ARTICULO 47.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Art. 188, C. S. T.).

**ARTICULO 48.** Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. (Art. 189, C. S. T. Modificado por la 1429 de 2010.)

**ARTICULO 49.** En todo caso, el trabajador gozará anualmente por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos o especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en los términos del presente artículo. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.1.2.2.2).

**ARTICULO 50.** Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán

para la liquidación de 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. (Art. 192, C. S. T.).

**PARAGRAFO:** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1990).

## **CAPITULO IX PERMISOS (Art. 108, ordinal 6 C. S. T.)**

**ARTICULO 51.** La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho del sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación y especialmente en los casos de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir, en su caso, al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros siempre que se avise con la debida oportunidad a la empresa o a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento del establecimiento.

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

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituya o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. Por calamidad familiar debidamente soportada (hospitalización hijos, padres, cónyuge) se otorgará un día.
2. En caso de comisión sindical, el aviso será con antelación de tres días mediante presentación de certificado de los componentes de la Directiva del sindicato respectivo sobre la comisión que se confiere y la justificación del permiso.
3. 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.

4. En caso de entierro de compañero de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el diez por ciento (10%) de los trabajadores.

5. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación, concurrencia al servicio médico correspondiente), el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

**Autorización de Permisos.** La autorización de permisos que requiera el trabajador se tramitará ante el jefe inmediato, solicitud que debe ser escrita, con por lo menos dos (2) días de anticipación, salvo en los casos de imprevistos. En caso de fuerza mayor el aviso se podrá dar con posterioridad del evento, **la justificación de la ausencia** deberá ser realizada por el trabajador en forma escrita, con el respectivo soporte, dentro del día siguiente al inicio de la jornada a la cual no asistió.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** - Formalización del proceso de los Permisos. Recibida la solicitud de permiso, el jefe inmediato valorará el tipo de permiso y la justificación, para establecer la veracidad de la solicitud y si considera pertinente conceder el permiso. Todo permiso debe tramitarse por escrito y esperar el visto bueno para constatar que fue aceptado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO-** Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, procederá el despido con justa causa conforme a lo dispuesto en el artículo 62 del C.S.T.

**PARÁGRAFO TERCERO-** Permisos y Licencias No Remuneradas. Los permisos y licencias de esta índole serán pactados y tal como su nombre lo indica no serán remunerados salvo acuerdo en contrario dependiendo el caso, por tanto éstos podrán ser descontados por la empresa **MEGAMUSIC ENTRETENIMIENTO SAS**, del salario del trabajador o compensados en tiempo fuera del horario laboral. Sin embargo todo permiso **no obligatorio** ni autorizado que supere las cuatro (4) horas, se descontará o compensará en tiempo por fuera de la jornada laboral.

## **CAPITULO X**

### **SALARIO MINIMO O CONVENCIONAL, LUGAR, DIA, HORA DE PAGO Y PERIODOS QUE LOS REGULAN**

**(Art, 108, Ordinal 7 y 8 C. S. T.)**

**ARTICULO 52.** La empresa y el trabajador convendrán lo relativo al salario que haya de corresponderle teniendo en cuenta sus diversas modalidades, como por unidad, tiempo de obra o a destajo y por tarea, etc. Pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente, o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales. (Art. 132 C. S. T.).

**ARTICULO 53.** El salario puede convenirse todo en dinero en efectivo, o por parte en dinero y parte en especie. Es salario en especie la alimentación, habitación o vestuario que la empresa, en su caso suministre al trabajador o a su familia como parte de la retribución ordinaria del servicio. El salario en especie se valorará expresamente en el respectivo contrato y en su defecto se estimará precisamente. (Art. 127 y 129, C. S. T.).

**ARTICULO 54.** Cuando se trate de trabajo por equipos que implique rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la empresa podrá estipular con los respectivos trabajadores salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas compensen los recargos legales. (Art. 170, C. S. T.).

**ARTICULO 55.** No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales vigentes 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, extras legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un setenta por ciento (70%).

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo. (Art. 18, Ley 50 de 1990).

**ARTICULO 56.** Se denomina jornal, el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por periodos mayores. (Art. 133, C. S. T.).

**ARTICULO 57.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta el servicio. (Art. 138, C. S. T.).

**ARTICULO 58.** El periodo de pago será mensual; el salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente. (Art. 134, C. S. T.).

## **CAPITULO XI**

---

**MEGAMUSIC ENTRETENIMIENTO SAS  
BUCARAMANGA – COLOMBIA**

**SERVICIOS MEDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS  
AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMA SOBRE LABORES, HIGIENE,  
REGULARIDAD, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.  
(Art. 108, ordinales 9, 10 y 11, C. S. T.)**

**ARTICULO 59.** Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo, igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos profesionales y ejecución del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTICULO 60.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS o ARL., a través de la IPS, a la cual estén afiliados. En caso de no-afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTICULO 61.** Todo trabajador, desde el mismo día que se siente enfermo, deberá comunicarlo al administrador de la empresa, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador deba someterse. Si este no diere el aviso dentro del término indicado o no se sometiese al examen médico que se le haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

El trabajador que por enfermedad sea incapacitado, deberá notificar de inmediato a la empresa y enviar a la Jefatura de personal o a su Jefe directo, el certificado de incapacidad debidamente diligenciado por el médico tratante y deberá enviarlo a la empresa en un periodo no mayor a 24 horas.

**ARTICULO 62.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**ARTICULO 63.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa, para la prevención de las enfermedades y de los riesgos, en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar accidentes de trabajo.

**ARTICULO 64.** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del sistema de gestión en seguridad y salud 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 autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Art. 91 Dec. 1295 de 1994).

**ARTICULO 65.** En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la E. P. S. y la A. R. L.

**ARTICULO 66.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, el médico continuará el tratamiento e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ARTICULO 67.** Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar 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 la Protección Social, establecerá las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información. (Art. 61 Decreto 1295 de 1994).

**ARTICULO 68.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales, del Código Sustantivo del Trabajo, del decreto 1072 de 2015 capítulo 6, expedido por el Ministerio del trabajo, y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, Ley 1562 de 2012, y la legislación vigente sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del decreto antes mencionado.

PARÁGRAFO PRIMERO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, amparados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la respectiva empresa **MEGAMUSIC ENTRETENIMIENTO SAS**, que siendo ilustrados al respecto no lo practiquen; estas omisiones facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa, pues esto es considerado como una falta grave.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La empresa no responderá por ningún accidente que haya sido provocado deliberadamente o por culpa del trabajador. La responsabilidad de la empresa se limita a la prestación de los primeros auxilios.

PARÁGRAFO TERCERO. La empresa no responderá por las lesiones o perturbaciones causadas por un accidente de trabajo, si **el empleado no da un aviso oportuno a la empresa** sobre el accidente, sin causa y evidencias justificadas.

**CAPITULO XII**  
**PRESCRIPCION DE ORDEN**  
**(Art. 108, Ordinal 10, C. S. T.)**

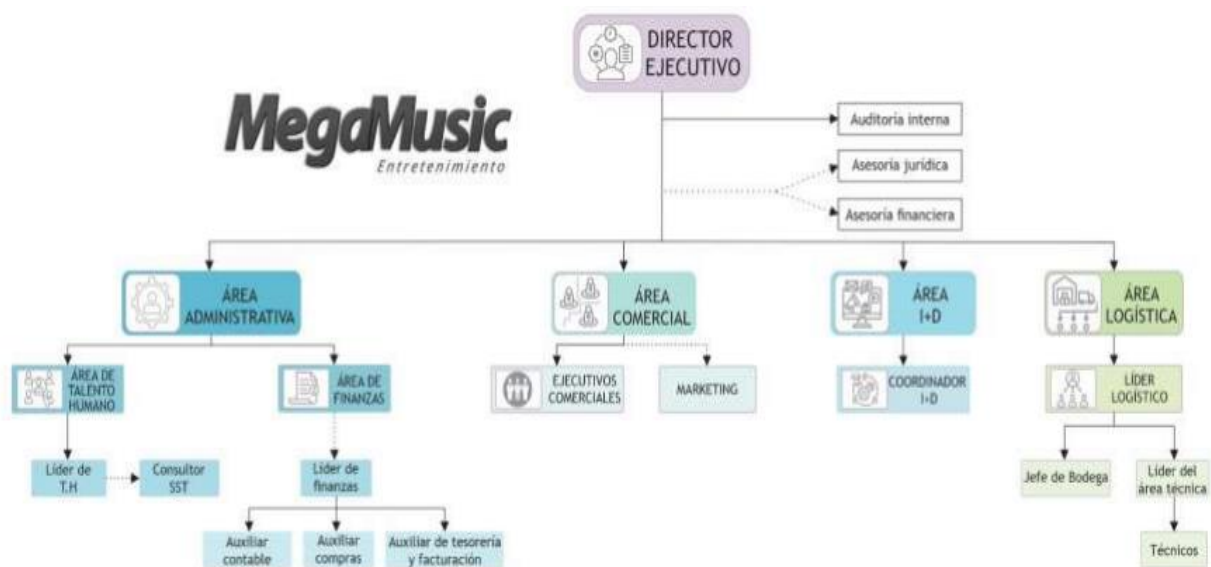
**ARTICULO 69.** Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía y entendimiento con los superiores y compañeros, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e. Ejecutar los trabajos que se le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Ser verídico en todo caso.
- h. 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.
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y evitar los accidentes de trabajo, y
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñarlo, siendo prohibido, en consecuencia, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de los otros compañeros.
- k. Mantener excelente presentación personal, buenas técnicas de higiene durante toda la jornada de trabajo.
- l. Finiquitar las labores asignadas durante el día y en caso de quedar pendientes procurar ordenarlas de tal forma que puedan ser desarrolladas con eficiencia al siguiente día.
- m. Velar y conservar en buenas condiciones las instalaciones, utensilios, aparatos y equipos concedidos para el desempeño de sus funciones.
- n. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración con el orden moral y con la disciplina de la empresa.
- o. Hacer las observaciones, reclamos solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior, y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- p. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las maquinas e instrumentos de trabajo, y evitar los accidentes de trabajo.
- q. No faltar al turno asignado sin la acaecida autorización por parte de su jefe inmediato, o del Gerente General.

- r. Desempeñar su labor con diligencia.
- s. Denunciar ante los superiores inmediatos la sustracción de herramientas o cualquier implemento de trabajo, que haga cualquier persona, o el uso de elementos o vehículos para fines distintos de los señalados por la empresa.

### CAPITULO XIII ORDEN JERARQUICO (Art. 108. ordinal 12, C. S. T.)

**ARTICULO 70.** El orden jerárquico del personal directivo de la empresa **MEGAMUSIC ENTRETENIMIENTO SAS**, para todas sus dependencias es el siguiente:



**PARAGRAFO PRIMERO.** El anterior orden jerárquico estará sujeto a los cambios y modificaciones que **MEGAMUSIC ENTRETENIMIENTO SAS** haga del mismo, de conformidad con la implantación de nuevas estructuras administrativas que a futuro surjan dentro de la empresa, evento en el cual se entenderán incorporadas al presente reglamento.

### CAPITULO XIV

**LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE DIEZ Y SEIS AÑOS**  
(Art. 108, Ordinal 13 C. S. T.)

**MEGAMUSIC ENTRETENIMIENTO SAS**  
**BUCARAMANGA – COLOMBIA**

**ARTICULO 71.** Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas, ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Art. 242 ordinales 2 y 3 C. S. T.).

**ARTICULO 72.** Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos o temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuestos a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquina esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y empresa pesada de metales.

14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclados de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad,
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

**PARAGRAFO I:** Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor, mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad 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 consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Art. 245 y 246 del Decreto 2737 de 1989).

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

**CAPITULO XV**  
**OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES**  
**(Art. 108, Ordinal 15 C. S. T.)**

**ARTICULO 73.** Son obligaciones especiales de la empresa:

1. Poner a disposición de los trabajadores, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales, de forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este respecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos 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 consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el 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 hubiese sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa, elude o dificulta o dilata el examen cuando transcurrido cinco 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 de venida y regreso, si para prestar sus servicios 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 patrón le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los de los familiares que con él conviven.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. 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 por el Embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. 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 (4) 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. (Art. 57 C. S. T.).
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

**ARTICULO 74.** Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tengan sobre su trabajo especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no impide para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido encomendados y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que emite conducentes a evitar daño y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. (Art. 58, C. S. T.).
9. El adecuado seguimiento y la debida atención de los asuntos jurídicos a su cargo, en especial el control de términos, oportuna presentación de memoriales y la asistencia a diligencias prejudiciales y judiciales.
10. Usar adecuadamente y responsable los uniformes y prendas de trabajo que le suministre el empleador.

**CAPITULO XVI**  
**PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES**  
**(Art. 108, Ordinal 15 C. S. T.)**

**ARTICULO 75.** Se prohíbe a la empresa:

1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.
2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.
3. Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento.
4. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca la empresa.
5. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
6. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

7. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles el ejercicio del derecho del sufragio.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 27 del C. S. T. signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de la “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciere además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que le hubiere 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. (Art. 59, C. S. T.).

**ARTICULO 76.** Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de narcóticos o drogas enervantes. Ingerir bebidas embriagantes en el sitio de trabajo, utilizar en el mismo narcóticos o drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los celadores o vigilantes.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas de trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Coactar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.
7. Usar los útiles o herramientas suministrados por la empresa en objetos distintos del trabajo contratado. (Art. 60 C. S. T.).

8. Ejercer las labores encomendadas sin uniforme, o con este mal estado, sucio o roto.
9. Hacer mal uso de los servicios sanitarios, no contribuir a su mantenimiento y limpieza, y escribir en las paredes o puertas de las instalaciones de la empresa.
10. Botar las basuras y sobrantes por fuera de los recipientes y de los sitios pre establecidos.
11. Autorizar la permanencia de personas ajenas al establecimiento, salvo clientes o proveedores.
12. El uso de los celulares en los predios de la empresa y utilizar los teléfonos de la empresa en asuntos personales sin autorización.
13. Manipular equipos y maquinaria sin previa autorización.
14. Abandonar el sitio de trabajo o retirarse durante las horas de servicio sin permiso del superior respectivo o sin causa que lo justifique.
15. Cambiar, canjear o negociar productos o mercancías de la empresa o realizar la misma conducta, por productos adulterados, falsificados o de procedencia ilegal.

**CAPITULO XVII**  
**ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**  
**(Art. 108, Ordinal 16 C. S. T.)**

**ARTICULO 77.** La Empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

**ARTICULO 78.** Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a. El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, llamado de atención; por la segunda vez, suspensión de un día de trabajo; por la tercera vez suspensión de dos días de trabajo y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
- b. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

- c. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- d. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, llamado de atención escrito y la segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por tercera vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

Constituyen faltas graves:

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

**PARAGRAFO PRIMERO.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.).

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

**PARAGRAFO TERCERO.** La imposición de una multa no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente, al tiempo dejado de trabajar, el valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente cumplan con sus obligaciones, la multa no puede exceder de la quinta parte de un día de salario.

## CAPITULO XVIII

---

**MEGAMUSIC ENTRETENIMIENTO SAS  
BUCARAMANGA – COLOMBIA**

## **JUSTAS CAUSAS ESPECIALES DE TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DEL PATRONO**

**ARTICULO 79.** Constituyen justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte de la empresa, además de las que se hayan previsto en esa modalidad en el contrato individual, pacto, convención colectiva o fallo arbitral, en su caso las siguientes:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave 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.
3. Todo acto de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes o socios, jefes de procesos, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias 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 las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en la institución, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del C. S. T. o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, el arresto correccional que exceda de ocho (8) días o aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. Que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El retardo de más de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa por quinta vez.
10. La falta total del trabajador al trabajo, en la mañana o en la tarde, o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, por la tercera vez.

11. La Falta total del trabajador al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, por la segunda vez.
12. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, por la tercera vez.
13. El retardo en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio grave a la empresa, aún por la primera vez.
14. La falta total del trabajador al trabajo, en la mañana o en la tarde, o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio a la empresa aún por la primera vez.
15. La falta total del trabajador durante el día sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio grave a la empresa, aún por primera vez.
16. 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 del patrono.
17. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
18. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
19. La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de la IPS, ARL o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
20. La ineptitud del trabajador para realizar las labores encomendadas.
21. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

En los casos de los numerales 16 al 21 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

## **CAPITULO XIX**

### **PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMA DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTICULO 80.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva. (Art. 115 C. S. T.).

**ARTICULO 81.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo. (Art. 115 C. S. T.).

## **CAPITULO XX**

### **JUSTAS CAUSAS DE TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DEL TRABAJADOR**

**ARTICULO 82.** Constituyen justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte del trabajador, las siguientes:

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones del trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos, o amenazas graves inferidas por el patrono, contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca 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 celebrarse el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el patrono no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones de calidad por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del patrono sin razones válidas de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrato.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del C. S. T: o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

**PARAGRAFO:** la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestarse a la otra en el momento de la extinción. La causa o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

## **CAPITULO XXI**

### **PROTECCION EN CASO DE DESPIDO COLECTIVO**

**ARTICULO 83.** Cuando la empresa considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores, parcial o totalmente, ya en forma transitoria o definitiva, por causas distintas de las previstas en los artículos anteriores, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de la Protección Social, explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones si fuere el caso.

**ARTICULO 84.** En los casos de suspensión o terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito previsto en los artículos 51 y 466 del C. S. T., la empresa deberá dar aviso inmediato a la Secretaría de Trabajo del lugar a fin de que comprueben esa circunstancia.

**ARTICULO 85.** No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores sin la previa autorización del Ministerio de la Protección Social, dicho Ministerio determinará cuando la empresa ha efectuado un despido colectivo de trabajadores.

## **CAPITULO XXII**

### **MECANISMOS DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNOS DE SOLUCION**

**ARTICULO 86.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conducta colectiva conveniente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y empresarial y el buen ambiente en la Empresa y a la vez protejan la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTICULO 87.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - a. Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conveniente;

- b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
  - 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.
- 4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTICULO 88.** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

- 1. La Empresa tendrá un Comité de convivencia laboral interdisciplinario, integrado en forma bipartita, por representantes de los trabajadores, y un representante del empleador o su delegado. Este Comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral” según lo dispuesto en las resoluciones 652 y 1356 de 2012.
- 2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
  - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
  - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
  - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
  - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conveniente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
  - e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Empresa.

- f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
  - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este Comité se reunirá por lo menos una vez cada tres meses, sin perjuicio de las sesiones extraordinarias que por urgencia en las solicitudes de evaluación o conminaciones preventivas de los Inspectores de Trabajo se presenten, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el Comité, así como las sugerencias que a través del Comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
  4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el Comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conveniente, si así 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 la Empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la Ley y en el presente reglamento.
  6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006
  7. El Comité establecido en cumplimiento de las disposiciones de Acoso Laboral, deberá darse su propio reglamento, al tenor de lo contemplado en la ley y en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

### **CAPITULO XXIII**

#### **PROCEDIMIENTO PARA RECLAMOS DE LOS TRABAJADORES**

**ARTICULO 89.** Se deja claramente establecido que, para efectos de los reclamos de los trabajadores, a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador puede asesorarse de quien considere pertinente.

**ARTICULO 90.** Los reclamos que tengan que hacer los trabajadores de la empresa deberán ser formulados a su respectivo superior, de acuerdo con el orden jerárquico establecido en este reglamento. Si el reclamo no fuere atendido o resuelto por el superior inmediato, el reclamante podrá acudir al jefe de grado inmediatamente superior hasta llegar al director ejecutivo.

**PARAGRAFO:** En la institución no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

#### **CAPITULO XXIV VIGENCIA Y PUBLICACION**

**ARTICULO 91. PUBLICACION.** Artículo modificado por el artículo 22 de la Ley 1429 de 2010. Una vez cumplida la obligación del artículo 12, el empleador debe publicar el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

#### **CAPITULO XXV DISPOSICIONES FINALES**

**ARTICULO 93.** Desde la fecha en que entre en vigencia este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esa fecha haya tenido aprobado la institución.

**ARTICULO 94.** Toda disposición legal, así como todo contrato individual, pacto, convención colectiva, o fallo arbitral, vigente al entrar a regir este reglamento, o que adquiriera vigencia con posterioridad a él, sustituye de derecho las disposiciones de dicho reglamento, en cuanto fueren más favorables al trabajador. (Art. 109 C. S. T.).

Dirección: La empresa **MEGAMUSIC ENTRETENIMIENTO SAS** está Ubicada en la calle 64C N°.3BW-06, Plazuela Real, Ciudad Bolívar, Bucaramanga