

---

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO  
FIVESOFT LTDA****CAPITULO I  
DEL EMPLEADOR**

**Artículo 1.** El presente es el Reglamento Interno de Trabajo de FIVESOFT LTDA, identificada con el el NIT 900087542 – 9 y con domicilio en el TERMINAL TERRESTRE DE CARGA, AUTOPISTA MEDELLIN KM 3.5 COSATADO SUR OFICINA C27 en el municipio de COTA – CUNDINAMARCA. Este reglamento hace parte integral de los contratos de trabajo individual.

**Artículo 2.** El presente reglamento tendrá aplicación preferente sobre los estipulado en los contratos de trabajo individual en aquello en que se más favorable al trabajador.

**CAPITULO II  
ADMISIÓN, APRENDIZAJE Y PERIODO DE PRUEBA**

**Artículo 3.** Los aspirantes a ser vinculados en calidad de trabajadores deberán surtir el proceso de selección que para cada caso se especifique en la convocatoria.

**Artículo 4.** Sin perjuicio de los requisitos específicos que FIVESOFT LTDA establezca para cada convocatoria, este podrá solicitar al aspirante los siguientes documentos para su vinculación laboral:

- a. Hola de Vida.
- b. Copia legible del documento de identidad.
- c. Copia de los documentos que den constancia de la experiencia o estudios relacionados, tales como actas de grado, certificaciones laborales, diplomas y similares.

**Artículo 5.** Al momento de la contratación FIVESOFT LTDA. podrá establecer un periodo de prueba durante el cual se evaluará la aptitud del trabajador para el desempeño de sus funciones y terminar el contrato sin que haya lugar a preaviso o indemnización si se encuentra que el trabajador no es apto para el cargo.

La duración del periodo de prueba será de hasta 1/5 del plazo del contrato cuando esté sea de diez (10) meses y de máximo dos (2) meses para contratos cuya duración sea de diez (10) meses, superior o cuando se trate de contratos a término indefinido.

**CAPITULO III  
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**Artículo 6.** Los trabajadores accidentales o transitorios son aquellos contratados por un plazo de hasta un mes para el desarrollo de labores diferentes a la actividad económica o negocios de FIVESOFT LTDA. Mientras dure su vinculación los trabajadores accidentales o transitorios gozaran de los mismos derechos que los demás trabajadores del empleador.

## CAPITULO IV

### JORNADA DE TRABAJO

**Artículo 7.** La jornada de trabajo será de 8 horas diarias y 48 semanales, sin perjuicio de las modificaciones establecidas por la Ley 2101 de 2021:

- A partir del 15 de julio de 2023, 47 horas semanales.
- A partir del 16 de julio de 2024, 46 horas semanales.
- A partir del 25 de julio de 2025, 44 horas semanales.
- A partir del 25 de julio de 2026, 42 horas semanales.

**Artículo 8.** La jornada de trabajo diaria será como se especifica a continuación:

Lunes a Viernes de 7:30 am a 5:00 pm

Sábados de 8:00 am a 12:00 m

Sin perjuicio de las modificaciones que FIVESOFT LTDA pueda hacer respetando los límites de la jornada laboral señalados en este reglamento y el Código Sustantivo de Trabajo.

**Artículo 9.** FIVESOFT LTDA y el trabajador podrán acordar que la jornada de 48 horas se realice mediante jornadas flexibles de trabajo mínimo de 4 horas y máximo de 10 horas por día, durante 6 días a la semana con un día de descanso obligatorio, caso en el cual habrá lugar a recargo por trabajo suplementario u horas extras siempre y cuando el promedio de horas semanales no exceda el de la jornada ordinaria.

**Artículo 10.** Cuando la labor no exija actividad continuada y sea llevada a cabo por turnos de trabajadores la jornada se podrá ampliar a más de 8 horas diarias y 48 horas semanales siempre y cuando el promedio calculado para tres semanas no exceda las 8 horas diarias y 48 semanales, caso en el cual esta ampliación de la jornada no constituirá trabajo suplementario de horas extras.

**Artículo 11.** FIVESOFT LTDA. y el trabajador podrán acordar de manera temporal o permanente la realización de turnos de trabajo sucesivos que permitan realizar labores de manera ininterrumpida durante todos los días de la semana, caso en el cual los turnos no podrán exceder las 6 horas diarias ni las 36 horas semanales. En este caso no habrá lugar a recargos nocturnos, dominicales, ni festivos.

## CAPITULO V

### HORAS EXTRA Y TRABAJO NOCTURNO, AUROTIZACIÓN RECONOCIMIENTO Y PAGO

**Artículo 12.** El trabajo nocturno será el que se desarrolle entre las 21:00 y las 6:00

**Artículo 13.** El trabajo suplementario o extra es aquel que se realiza en exceso de la jornada laboral ordinaria.

**Artículo 14.** El trabajo suplementario o extra diurno se pagará con recargo del 25% sobre el valor de la hora diurna ordinaria.

**Artículo 15.** El trabajo suplementario o extra nocturno se pagará con un recargo del 75% sobre el valor de la hora diurna ordinaria.

**Artículo 16.** El trabajo nocturno se pagará con un recargo del 75% sobre el valor de la hora diurna ordinaria.

**Artículo 17.** El trabajo dominical o festivo se pagará con un recargo del 75% sobre el valor de la hora diurna ordinaria. Este recargo será acumulable con los de trabajo suplementarios o extra y nocturno en caso de que se causaren.

**Artículo 18.** A efectos de su reconocimiento el trabajo extra, nocturno, dominical o festivo deberá ser realizado por el trabajador sólo por orden expresa de FIVESOFT LTDA.

## CAPITULO VI

### DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES

**Artículo 19.** El domingo y festivos serán días de descanso obligatorio remunerado para los trabajadores.

**Artículo 20.** El trabajador y FIVESOFT LTDA podrán convenir que el día de descanso obligatorio de que trata el artículo anterior sea el día sábado, caso en el cual éste se tendrá como el descanso dominical obligatorio institucionalizado para todos los aspectos.

**Artículo 21.** El trabajador que complete un año de servicio para FIVESOFT LTDA. tendrá derecho a 15 días de vacaciones hábiles continuos remunerados.

**Artículo 22.** FIVESOFT LTDA. deberá otorgar al trabajador las vacaciones de que trata el artículo anterior dentro del año siguiente a su causación.

**Artículo 23.** FIVESOFT LTDA. deberá avisar al trabajador la fecha en la que serán otorgadas las vacaciones con al menos 15 días de anticipación al inicio de las mismas.

**Artículo 24.** Por acuerdo entre el trabajador y FIVESOFT LTDA se podrán compensar hasta la mitad de las vacaciones en dinero, pero en cualquier caso el trabajador deberá gozar de al menos seis (6) días de descanso continuo.

**Artículo 25.** El trabajador podrá acumular los días de vacaciones no disfrutados hasta por dos años.

**Artículo 26.** Cuando el contrato termine antes de que el trabajador complete un año de servicios las vacaciones se compensaran en proporción al tiempo laborado.

**Artículo 27.** La base para la liquidación de las vacaciones será el último salario devengado por el trabajador sin tomar en cuenta las horas extras o recargos dominicales.

**Artículo 28.** En caso de que el salario del trabajador tenga componentes variables la base para la liquidación de sus vacaciones será el promedio de lo devengado en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

## CAPITULO VII

### PERMISOS

**Artículo 29.** FIVESOFT LTDA. concederá a los trabajadores licencias no remuneradas para los siguientes eventos:

- Ejercer su derecho al voto.
- Desempeñar cargos oficiales de aceptación obligatoria.
- Calamidad doméstica debidamente comprobada.
- Desempeño de comisiones sindicales propias de la organización siempre que se dé aviso con un tiempo prudente de antelación y que el número de trabajadores que se ausenten no perjudiquen el desarrollo de las actividades de FIVESOFT.LTDA.
- Entierro de compañeros de trabajo siempre y cuando se dé aviso con un tiempo prudente de antelación y que el número de trabajadores que se ausenten no perjudiquen el desarrollo de las actividades de FIVESOFT LTDA.

**Artículo 30.** Para los casos del ejercicio del derecho del voto y ejercer como jurado de votación se concederán descansos compensatorios remunerados de media y una jornada respectivamente.

**Artículo 31.** Para los eventos de calamidad doméstica el trabajador deberá dar aviso dentro de los 3 días siguientes a su ocurrencia o la primera oportunidad cuando las circunstancias de la misma impidan hacerlo dentro de este plazo.

**Artículo 32.** FIVESOFT LTDA. concederá al trabajador una licencia remunerada por luto de 5 días hábiles en los siguientes eventos:

- Fallecimiento del conyugue.
- Fallecimiento del compañero o compañera permanente
- Fallecimiento de un familiar hasta en segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.

---

El trabajador deberá allegar el documento que acredite la muerte y parentesco dentro de los 30 días siguiente a la ocurrencia del fallecimiento.

## CAPITULO VIII

### SALARIO, FORMA DE PAGO Y PERIODOS

**Artículo 33.** FIVESOFT LITDA. y el trabajador podrán convenir las diferentes formas de salario: por unidad de tiempo, por obra o labor, a destajo y cualquier otra autorizada por la legislación laboral.

**Artículo 34.** En ningún caso el salario será inferior al mínimo.

**Artículo 35.** En los eventos en que la jornada del trabajador sea inferior a la ordinaria se pagará el salario mínimo en proporción al tiempo laborado.

**Artículo 36.** En los eventos en que el trabajador reciba remuneración adicional por comisiones, bonos o cualquier otra forma variable se entenderá que el 82.5% del monto devengado se entrega a título de remuneración ordinaria y el 17.5% restante se entrega a título de remuneración de dominicales y festivos.

**Artículo 37.** Cuando el trabajador reciba parte de su salario en especie no podrá recibir más del 50% de su remuneración en esta forma y hasta el 30% cuando gane el salario mínimo. En ningún caso el trabajador podrá recibir menos del 70% de un salario mínimo en dinero.

**Artículo 38.** FIVESOFT COLOMBIA LTDA. realizará el pago de los salarios mediante consignación o transferencia electrónica bancaria a la cuenta que para tales fines indique el trabajador. Sin perjuicio de lo anterior FIVESOFT LTDA. podrá usar otras formas de pago tales como:

- Efectivo en el lugar o establecimiento en el que el trabajador preste sus servicios.
- Cheque girado a nombre del trabajador.

**Artículo 39.** Salvo pacto en contrario el pago de los salarios se realiza de manera quincenal, mediante dos pagos el 15 y el 30 de cada mes.

## CAPITULO IX

### SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**Artículo 40.** FIVESOFT LTDA implementará el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de que trata el Decreto 1072 de 2015, capítulo 6.

**Artículo 41.** Los servicios médicos que requiera el trabajador serán prestados por la EPS o ARL según corresponda a través de las IPS con quien tengan convenio.

**Artículo 42.** En caso de que por culpa del trabajador se suspenda su afiliación a los servicios de salud los costos de dichos servicios o tratamientos serán asumidos por este, sin perjuicio del deber de realizar las gestiones necesarias para reestablecer su afiliación al sistema. Mientras dure desafiliado se suspenderá el contrato de trabajo.

**Artículo 43.** El trabajador deberá reportar a FIVESOFT LTDA. sus enfermedades y accidentes de manera inmediata o a la primera oportunidad, ya sean de origen común o profesional.

**Artículo 44.** El trabajador deberá reportar a su superior inmediato la existencia de cualquier riesgo que haya generado o pueda generar accidentes o enfermedades laborales y en general afectar la salud de los trabajadores.

**Artículo 45.** El trabajador deberá dar por estricto seguimiento a las instrucciones del médico para el tratamiento de sus enfermedades o accidentes de origen común o profesional. El no seguimiento de las instrucciones dadas por el médico tratante se tendrá como falta grave de sus obligaciones.

**Artículo 46.** Si llegare a implementarse medidas por emergencia sanitaria o eventos similares el trabajador deberá seguir de manera estricta los lineamientos establecidos por las autoridades y FIVESOFT LTDA para mitigar los riesgos asociados con la emergencia. El no seguimiento de estos lineamientos se tendrá por falta grave del trabajador.

**Artículo 47.** Los trámites para el pago de las incapacidades y licencias de paternidad/maternidad estarán a cargo de FIVESOFT LTDA.

**Artículo 48.** El consumo o presentarse a trabajar bajo la influencia de debidas alcohólicas, estupefacientes o psicoactivas que afecten el desempeño del trabajador a el ambiente laboral se encuentra prohibido. El incumplimiento de esta prohibición se tendrá por falta grave del trabajador.

## CAPITULO X

### PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

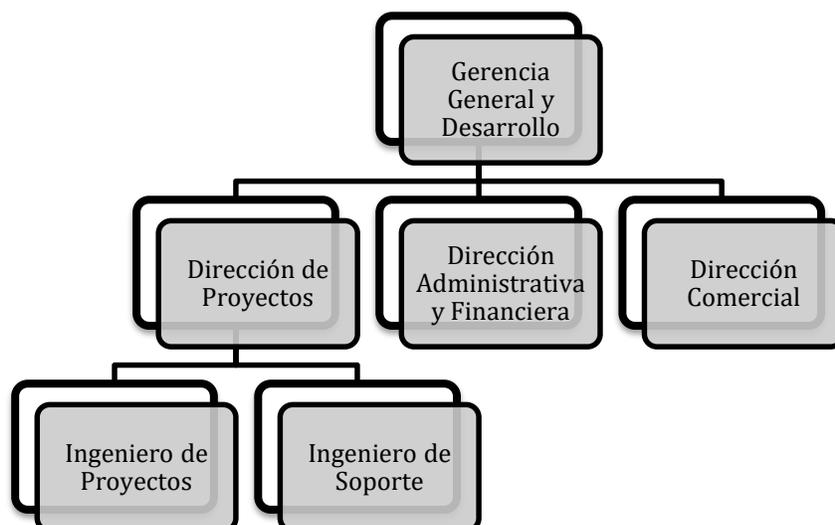
**Artículo 49.** Son deberes generales de los trabajadores:

- a. Obrar conforme a la visión, misión y valores éticos de FIVESOFT LTDA.
- b. Observar una conducta ética en el trato con sus superiores, compañeros de trabajo, clientes, actividades laborales y demás interacciones que realice en calidad de trabajador.
- c. Otorgar un trato respetuoso a sus compañeros de trabajo, subordinados, superiores, clientes y demás personas con las que interactúe con ocasión de su calidad de trabajador.
- d. Realizar de buena fe y de la misma manera más diligente posible las labores propias de su cargo y las demás que le sean asignadas con ocasión de su calidad de trabajador.
- e. Realizar los reclamos, sugerencias o quejas que tenga a través de los medios que FIVESOFT LTDA disponga para tal fin.

- f. Cumplir con las jornadas y horarios de trabajo establecidos por FIVESOFT LTDA. e informar de manera inmediata cuando por motivos de fuerza mayor esto no sea posible.
- g. Observar de manera estricta los tratamientos y recomendaciones que el médico tratante dé para su recuperación o prevención de enfermedades o riesgos de origen común o profesional.
- h. Comunicar a FIVESOFT LTDA cualquier enfermedad o accidente de origen común o profesional.
- i. Mantener en secreto la información confidencial que llegare a conocer con ocasión de su condición de trabajador, entendiéndose por información confidencial toda información que sea denominada como tal por FIVESOFT LTDA, o que no sea de conocimiento público ni de fácil obtención por medios legítimos, o que las circunstancias de su entrega y medidas de FIVESOFT LTDA. para su custodia indiquen el carácter de confidencial de la misma.
- j. No aceptar dádivas, recompensas, regalos o cualquier otra recompensa por parte de clientes a cambio de ejecución de labores propias de su cargo.
- k. Hacer buen uso de los bienes que FIVESOFT LTDA. haya puesto a su disposición para el desarrollo de sus funciones, absteniéndose de usarlos para fines distintos al giro ordinario de los negocios de FIVESOFT LTDA.
- l. Reportar de manera inmediata cuando ocurran, conductas constitutivas de acoso laboral en contra de sus compañeros de trabajo de conformidad con las prescripciones contenidas en este reglamento sobre la materia.

## CAPITULO XI ORDEN JERARQUICO

**Artículo 50.** El orden jerárquico es como se indica a continuación:



---

**Artículo 51.** Los siguientes cargos gozaran de facultades sancionatorias:

Gerente General

Los procesos disciplinarios que se adelanten contra los trabajadores que ocupen cualquiera de los cargos anteriormente mencionados serán tramitados por su superior jerárquico.

## CAPITULO XII

### LABORES PROHIBIDAS Y RESTRICCIONES A MENORES DE EDAD

**Artículo 52.** Los menores de edad y mayores de 15 años que sean vinculados por FIVESOFT LTDA. cualquiera que sea su modalidad de contratación, solo podrán desempeñarse en actividades de riesgo I de conformidad con la clasificación establecida por la ARL.

**Artículo 53.** Los mayores de 15 años y menores de 17 trabajarán en jornadas de máximo 6 horas diarias y 30 semanales y en ningún caso podrán realizar trabajo suplementario, extra ni laboral después de las 18:00.

**Artículo 54.** Los mayores de 17 años y menores de 18 podrán trabajar en jornadas de hasta 8 horas diarias y 40 semanales y en ningún caso podrán realizar trabajo suplementario, extra, ni laborar después de 20:00.

## CAPITULO XIII

### OBLIGACIONES ESPECIALES DE FIVESOFT LTDA Y LOS TRABAJADORES

**Artículo 55.** Son obligaciones de FIVESOFT COLOMBIA:

- a. Brindar al trabajador los elementos e insumos necesarios para el desempeño de las funciones propias del cargo y aquellas que le sean encomendadas.
- b. Brindar los primeros auxilios al trabajador en caso de accidente laboral.
- c. Pagar el salario en los montos y plazos establecidos en el contrato y reglamento interno de trabajo.
- d. Dar a todos los trabajadores el mismo trato y abstenerse de molestarlos por su raza, religión, sexo, identidad de género, orientación sexual u opiniones políticas.
- e. Dar al trabajador, cuando este lo solicite, la certificación laboral en que conste el tipo de vinculación, el plazo de la misma, cargo, funciones y salario si lo requiere.
- f. Otorgar al trabajador la valoración médica a la finalización de su vinculación si así lo solicita.
- g. Pagar al trabajador los gastos necesarios para el regreso a su lugar de domicilio si para el desarrollo del contrato lo ha hecho trasladar a otra ciudad.
- h. Pagar los gastos equivalentes a los del retorno del trabajador a su domicilio en el evento en que el trabajador decida radicarse en un sitio diferente a éste al término de su vinculación, a menos que el contrato haya terminado por voluntad o culpa del trabajador.

- i. Otorgar los permisos de lactancia, licencias para ejercer el sufragio o como jurado electoral, asistir al entierro de compañeros de trabajo, atender calamidades domésticas y lo demás que indique la legislación colombiana.
- j. Permitir la participación en el Comité Paritario de Vigilancia de Seguridad y Salud en el trabajo cuando se cumplan las condiciones que hacen obligatoria la creación de dicho comité.

**Artículo 56.** Son obligaciones especiales del trabajador:

- a. Realizar su trabajo de manera diligente, con buena fe y siguiendo las instrucciones que para tales efectos le sean suministradas por sus superiores o consten en los manuales y reglamentos de FIVESOFT LTDA.
- b. Mantener en secreto la información confidencial a la que tenga acceso con ocasión de su cargo.
- c. Mantener en buen estado y dar buen uso a los bienes e insumos que le sean suministrados por FIVESOFT LTDA. para la prestación de sus servicios, sin perjuicio del desgaste producido por su uso natural.
- d. Brindar un trato respetuoso a sus compañeros de trabajo, superior, clientes y toda persona con la que se relacione con ocasión de su cargo y prestación del servicio.
- e. Dar aviso inmediato a la primera oportunidad a FIVESOFT LTDA. cuando evidencie situaciones de riesgos que puedan generar daños o perjuicios a FIVESOFT LTDA. sus trabajadores o clientes.
- f. Seguir de manera estricta las indicaciones y tratamientos prescritos por el médico ya sea para el tratamiento o prevención de enfermedades de origen común o laboral, así como asistir a las citas y controles que se le programen para tales efectos.
- g. Abstenerse de realizar durante la jornada laboral actividades diferentes de aquella inherentes a su cargo o de las que le hayan sido encomendadas por FIVESOFT LTDA.
- h. Cumplir con las jornadas de trabajo y horarios de salida y entrada que establezca FIVESOFT LTDA.
- i. Mantener buena presentación personal durante la prestación del servicio y mantener en condiciones higiénicas su puesto de trabajo o lugares donde desempeñe las actividades propias de su cargo.
- j. Informar de manera inmediata o a la primera oportunidad sobre el daño o avería que sufran los bienes que FIVESOFT LTDA. le haya suministrado para la prestación de sus servicios, especialmente cuando estos daños o averías puedan generar perjuicios a FIVESOFT LTDA. sus clientes u otros trabajadores.
- k. No desperdiciar ni dar uso diferente al indicado a los insumos que FIVESOFT LTDA. haya puesto en custodia del trabajador o le haya suministrado para la prestación del servicio.
- l. Usar los elementos de protección personal que FIVESOFT LTDA. indique y suministre para garantizar la seguridad del trabajador durante la prestación del servicio.
- m. Acatar las medidas y procedimientos de seguridad establecidos para la protección de los establecimientos y bienes del FIVESOFT LTDA.

- n. Tratándose de profesiones reguladas por códigos de ética, disciplinarios, profesionales o similares, ejercer su profesión de conformidad con las regulaciones aplicables.
- o. Asistir a las capacitaciones, conferencias, eventos y demás actividades que indiquen en desarrollo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo.
- p. Asistir a las capacitaciones, conferencias, eventos, reuniones y demás actividades que indique FIVESOFT LTDA. dentro del horario laboral.
- q. Permitir la práctica de pruebas indicadas por FIVESOFT LTDA. para detectar el estado de embriaguez o uso de otras sustancias psicoactivas que afecten la capacidad del trabajador de desempeñar las funciones de su cargo a las que hayan sido encomendadas.
- r. Las demás que deriven de la naturaleza del contrato, las funciones del cargo, este reglamento y los demás que lo complementen o adicione y las que sean indicadas por FIVESOFT LTDA.

**Artículo 57.** Son prohibiciones de FIVESOFT LTDA.

- a. Retener, descontar o compensar del salario o prestaciones del trabajador cualesquiera sumas de dinero con las siguientes excepciones.
  - Multas por faltas o retrasos al trabajo sin justificación
  - Descuentos, compensaciones o retenciones por préstamos o anticipos que haya acordado el trabajador con FIVESOFT LTDA.
  - Descuentos, compensaciones o retenciones realizados con ocasión de convenios para financiación de vivienda entre el trabajador y FIVESOFT LTDA.
  - Deducciones de los salarios del trabajador para el pago de la cuota de afiliación sindical de conformidad con los requisitos del artículo 400 del CST.
  - Retenciones ordenadas por las cooperativas y fondo de empleados que podrán ser de hasta 50% en los casos que la ley autorice.
  - Retenciones ordenadas por bancos con ocasión del pago de créditos en los que la ley lo autorice.
  - Las demás que autorice la ley o el trabajador.
- b. Obligar al trabajador a adquirir con su dinero bienes o servicios de proveedores indicados por el FIVESOFT LTDA.
- c. Exigir del trabajador sumas de dinero o cualquier otra forma de pago a cambio de aumentar sus ingresos, ascenderlo en jerarquía o cualquier otra forma de mejora de sus condiciones laborales.
- d. Impedir o dificultar el derecho de asociación de los trabajadores.
- e. Permitir la realización de propaganda política en sus instalaciones o presionar de cualquier forma a los trabajadores para afectar o inducir la forma en que ejerzan su derecho al sufragio.
- f. Imponer obligaciones de carácter religioso o político a los trabajadores.

**Artículo 58.** Prohibiciones de los trabajadores:

- a. Extraer sin la debida autorización de FIVESOFT LTDA. los bienes u objetos que se encuentren en el sitio de prestación del servicio. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.
- b. Consumir o vender en, o asistir al sitio de prestación del servicio bajo la influencia de bebidas embriagantes o psicoactivas. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.
- c. Transportar, almacenar o guardar así sea de manera transitoria armas de fuego, municiones o equipo de uso privativo de las fuerzas militares. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.
- d. No asistir o llegar tarde al lugar de prestación del servicio de manera persistente sin autorización de FIVESOFT LTDA. o justificación suficiente. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.
- e. Disminuir de manera intencional el ritmos de ejecución de sus labores o promover conductas similares entre sus compañeros de trabajo, sea que participe de ellas o no. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.
- f. Usar para fines distintos los bienes o insumos que FIVESOFT LTDA. a puesto a disposición del trabajador para el desarrollo de sus labores. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.
- g. Dedicarse durante el tiempo de su jornada laboral a realizar actividades diferentes a las inherentes a su cargo o aquellas que le haya encargado FIVESOFT LTDA. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.
- h. No atender, sin debida justificación, las órdenes dadas por FIVESOFT LTDA. sus representantes o superiores jerárquicos para la prestación del servicio. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.
- i. Tomar parte de discusiones, riñas, peleas y agresiones en los establecimientos de FIVESOFT LTDA. o fuera de estos, pero actuando en calidad de trabajador. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.
- j. Violar su deber de mantener en secreto la confidencialidad de la información a la que tenga acceso con ocasión de su calidad de trabajador, de conformidad con la definición de confidencialidad contenida en el contrato o reglamento aplicables. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.
- k. Dar un uso distinto, desperdiciar o revender los insumos que FIVESOFT LTDA. haya proporcionado al trabajador para el desarrollo de su funciones. La violación de esta

prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.

- l. Delegar la realización de las funciones propias de su cargo o las que se le hayan encomendado sin autorización de FIVESOFT LTDA. o sus superiores jerárquicos. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.
- m. Recibir pagos o cualquier otra clase de beneficios por parte de terceros distintos de FIVESOFT LTDA. para la realización de funciones propias de su cargo o que le hayan sido encomendadas. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.
- n. Presentar documentación falsa a FIVESOFT LTDA. o superiores para beneficio propio o de terceros, o valerse de tal documentación para los mismos fines. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.

#### CAPITULO XIV

#### RÉGIMEN DISCIPLINARIO, ESCALA DE FALTAS, SANCIONES Y APLICACIÓN

**Artículo 59.** Además de las justas causas establecidas en el CST, serán justas causas para la terminación del contrato la violación de las prohibiciones del trabajador que haya sido señaladas como graves en el contrato o presente reglamento.

**Artículo 60.** El retardo al trabajo siempre y cuando no se genere consecuencias graves para FIVESOFT LTDA. se podrá sancionar con una multa de hasta 1/10 parte del salario de un día la primera vez y hasta 1/5 cuando se reincida.

**Artículo 61.** La violación leve de las obligaciones o prohibiciones del trabajador dará lugar a las siguientes sanciones.

- Por primera vez: suspensión del contrato hasta por 8 días
- Reincidencias: suspensión del contrato hasta por 2 (dos) meses

**Artículo 62.** Para la violación de las obligaciones o prohibiciones del trabajador FIVESOFT LTDA. tendrá en cuenta los siguientes criterios.

- Si se trata de la primera vez que el trabajador comete la falta o es una reincidencia.
- Si la falta se ha cometido con culpa o sin intención.
- Si el trabajador ha tomado las medidas necesarias para remediar o atenuar los perjuicios que su falta llegare a caudas a FIVESOFT LTDA.
- Si la falta ha causado perjuicios graves a FIVESOFT LTDA. o al desarrollo normal de las actividades en el lugar de trabajo.

**Artículo 63.** La imposición por parte de FIVESOFT LTDA. de sanciones menores a las que corresponden de conformidad con la escala de faltas y sanciones son actos de mera liberalidad y de ninguna manera implican la modificación del régimen disciplinario del presente reglamento.

---

**Artículo 64.** El procedimiento para la imposición de sanciones al trabajador será como sigue a continuación.

- a. Se citará a descargos al trabajador.
- b. Se le comunicara de manera escrita los hechos de que se la acusa, las faltas disciplinarias que constituyen esos hechos y las pruebas que se tienen.
- c. El trabajador podrá solicitar la práctica de pruebas adicionales por parte de FIVESOFT LTDA.
- d. Dentro de los 3 días hábiles siguientes a la diligencia de descargos o a la práctica de las pruebas que haya solicitado el trabajador este podrá pronunciarse sobre los cargos disciplinarios
- e. FIVESOFT LTDA. podrá aumentar los plazos establecidos en este régimen disciplinario atendiendo a la complejidad del caso.

---

**CAPITULO XV****RECLAMOS, PRESENTACIÓN Y TRÀMITE**

**Artículo 65.** Los reclamos que tengan los trabajadores deberán realizarlos ante su superior jerárquico o ante el superior de éste en caso de que el reclamo sea sobre aquel o no le dé trámite de manera oportuna.

**Artículo 66.** Para la presentación y trámite de los reclamos de que trata el presente capítulo el trabajador podrá asesorarse del sindicato respectivo.

**CAPITULO XVII  
PUBLICACIÓN Y VIGENCIA**

**Artículo 70.** El presente reglamento será dado a conocer a los trabajadores al momento de su vinculación y además será dado a conocer por los siguientes medios:

- Correo Electrónico
- Publicación página web

**Artículo 71.** El presente reglamento rige a partir de su publicación.

**Artículo 72.** Serán ineficaces los artículos del reglamento que desmejoren las condiciones laborales del trabajador frente a las establecidas en el contrato de trabajo, otros reglamentos, pactos colectivos, fallos arbitrales y demás leyes laborales, las cuales se aplicarán preferiblemente en cuanto sean más favorables al trabajador.

**WILLIAM FRANCISCO MARTIN DIAZ  
CEO & FOUNDER**

Contacto: [william\\_martin@fivesoftcolombia.com](mailto:william_martin@fivesoftcolombia.com)

Ciudad: COTA – CUNDINAMARCA

Dirección: TERMINAL TERRESTRE DE CARGA, AUTOPISTA MEDELLIN KM 3.5  
COSTADO SUR – OFICINA C27