

# REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNERARIA OCHOA S.A.S

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNERARIA OCHOA S.A.S.

### CAPÍTULO I Aplicación

**Artículo 1.** Ámbito de aplicación. El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa FUNERARIA OCHOA S.A.S. con domicilio principal en la Carrera 40 N. 38 SUR 33 en la ciudad de Envigado y sus disposiciones quedan sometidos tanto como todos sus colaboradores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

### CAPÍTULO II Condiciones de Admisión

**Artículo 2.** Ingreso a la empresa. La persona que aspire a desempeñar un cargo en FUNERARIA OCHOA S.A.S. deberá participar en el proceso de selección y contratación establecido por la misma, ajustado a las políticas y lineamientos creídos para dicho propósito y deberá aportar los siguientes documentos:

1. Hoja de Vida.
2. Fotocopia de la cédula de ciudadanía.
3. Fotocopia de diplomas y actas de grado, si es el caso.
4. Fotocopia de la tarjeta profesional, si es el caso.
5. Fotocopia de certificados de estudios no formales como diplomados, seminarios, congresos, entre otros.
6. Certificaciones laborales de empleos anteriores que certifique la experiencia.
7. Registros Civiles de nacimiento de los hijos, Registro Civil de Matrimonio o declaración de unión de echo (para afiliaciones correspondientes), si es el caso.
8. Certificación escrita no superior a 30 días de afluencia al Fondo de Pensiones, E.P.S. y Fondo de Cesantías a los cuales pertenece.

**Parágrafo.** El trabajador podrá establecerse en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que consideren necesarios para admitir o no al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificados o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formularios o cartas de solicitud de empleo, datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca (L. 1372, art. 1); lo mismo de la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1y2Convenio N. 111 de la OIT, Res 3941/94 del Mintrabajo), el examen de sida(D.R. 559/01 art.22), ni la liberta militar (D. 2105/90, art. 11).

### CAPÍTULO III Período de prueba

**Artículo 3.** Estipulación del periodo de prueba. La empresa una vez admitido el aspirante podrá establecer con él un periodo inicial de prueba que tendrá como objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte del trabajador su idoneidad para el puesto.

**Artículo 4.** Constancia escrita. El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en contario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art 77:1).

**Artículo 5.** Término de prueba. El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un año, el periodo de prueba no podrá superar la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo trabajador y empleador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (art. 7 de la ley 50 de 1990).

**Artículo 6.** Terminación del contrato durante el periodo de prueba. Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continúare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a este, se considerán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80).

### CAPÍTULO IV Trabajadores accidentales o transitorios

**Artículo 7.** Trabajadores accidentales o transitorios. Son aquellas personas que se ocupen en labores de corta duración, no mayores de un (1) mes, y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en domingues y festivos (CST, art. 6).

### CAPÍTULO V Jornada y Horario de trabajo

**Artículo 8.** Jornada de trabajo. Días laborales: los días laborales para el personal administrativo son de lunes a sábado y para el personal operativo de lunes a domingo (incluye feriados).

**Artículo 9.** Horario de trabajo. Horario de trabajo. Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

Días Laborables  
Personal Administrativo  
Días  
Lunes a viernes de 8:00 am a 12 m, y de 2:00 pm a 6:00 pm y sábados de 8:00 a.m. a 12:00 p.m.

Horarios Rotativos de 6 am a 1:30 pm/2:30 pm a 10 pm/10 pm a 6 am

Afectación de la Ley 2101 de 2021 por medio de la cual se reduce la jornada máxima laboral de 48 a 42 horas de forma progresiva, la FUNERARIA OCHOA S.A.S. procederá de a su implementación de la siguiente manera:

1. Para el año 2023 a cuarenta y siete (47) horas semanales.  
2. Para el año 2024 a cuarenta y seis (46) horas semanales.

3. Para el año 2025 a cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

Salvo las excepciones legales que registan para el personal operativo de acuerdo con la naturaleza de la labor y conforme a lo que se indica en este capítulo. (Modificación Ley 2101 de 2021 – Artículo 161 del Código Sustitutivo del Trabajo).

**Parágrafo:** El cumplimiento de la jornada máxima legal se garantizará conforme a lo establecido en lo dispuesto en la Ley 2191 del 6 de enero de 2022 referente a la Política de Desconexión Laboral aplicable para la FUNERARIA OCHOA S.A.S. por la cual se unifican los procedimientos internos para proteger el goce efectivo del descanso de los colaboradores y se adoptan medidas que restablezcan tal derecho en caso de encontrarse vulnerado, la cual se encuentra debidamente publicada.

**Parágrafo:** Conforme a lo indicado en el presente artículo y para efectos de la jornada de trabajo, el personal de la FUNERARIA OCHOA S.A.S. se clasifica así: a) Personal administrativo; y b) Personal operativo.

El personal administrativo realizará la jornada ordinaria máxima legal en la forma ya indicada y conforme al horario que se le ofrezca en este mismo sentido; sin perjuicio que, por las características particulares de cada cargo, deba desempeñar su función en un horario diferente, según lo disponga previamente la empresa. Teniendo en cuenta la modificación de la Ley 2101 de 2021.

**Artículo 10.** Se exceptuará de sus jornadas laborales a:

1. Los menores de edad, cuya jornada en ningún caso excederá las horas semanales permitidas por la ley.  
2. Los que ejercieran actividades discontinuas o intermitentes.

3. Los de simple vigilancia, cuya jornada ordinaria podrá ser de 12 horas diarias o 72 horas a la semana, sin que el servicio prestado dentro de dicha jornada constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre remuneración alguna.

**Artículo 11.** No habrá limitación de jornada para los trabajadores que:

1. Desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo.  
2. Ejercan actividades discontinuas o intermitentes.

3. Desarrollen funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

4. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

5. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

6. Permanezcan con el personal de horas extras demandado por el servicio prestado en ese periodo constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique remuneración adicional alguna.

7. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

8. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

9. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

10. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

11. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

12. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

13. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

14. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

15. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

16. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

17. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

18. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

19. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

20. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

21. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

22. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

23. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

24. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

25. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

26. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

27. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

28. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

29. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

30. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

31. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

32. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

33. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

34. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

35. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

36. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

37. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

38. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

39. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

40. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

41. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

42. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

43. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

44. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

45. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

46. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

47. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

48. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

49. Ejercan funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que sea necesario para el desempeño de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario ni implica remuneración adicional.

50