

CAPITULO I

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por **LA EMPRESA INGENIERIA CONSTRUCCIONES Y EQUIPOS CONEQUIPOS ING S.A.S** con NIT: **860.037.232-2** quien adelante se denominará la **EMPRESA** y a sus disposiciones quedan sometidos tanto **LA EMPRESA** como todos sus trabajadores(as). Para todos los efectos la Empresa tiene domicilio principal en la ciudad de Bogotá D.C, en la calle 110 # 9 25, Oficina 1705.

Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos **LOS TRABAJADORES(AS)**, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables para las partes interesadas, especialmente a funcionarios (as) de la Empresa y a los contratistas en los artículos que les aplique de conformidad con la normatividad legal vigente.

El presente Reglamento aplica en todas las dependencias de la Empresa establecidas en la ciudad de Bogotá y en cualquiera otra ciudad del país, donde la Empresa en forma directa o a través de, sucursales, consorcios o uniones temporales, preste sus servicios.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la Empresa debe hacer la solicitud por escrito, para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según sea el caso.
- Autorización escrita del Inspector del Trabajo, o en su defecto, de la primera Autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado
- Fotocopia del diploma o certificado(s) del plantel (es) de educación donde hubieses estudiado.
- Si es extranjero(a) debe presentar copia de la cédula de extranjería, pasaporte con visa ordinaria y permiso de las autoridades competentes para trabajar en la actividad para la cual fue solicitado el puesto.
- Los demás documentos necesarios para una vinculación contractual válida según las normas vigentes en el momento de la contratación y aquellos que, por política institucional de la Empresa, se exigieren atendiendo a la naturaleza y requerimientos de la labor a desempeñar tales como las señaladas por las autoridades territoriales de salud, INVIMA, o I.C.A.

PARÁGRAFO PRIMERO: El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al (o la) aspirante, sin embargo, tales exigencias no pueden incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así está prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, religión que profesa o partido político al cual pertenezca" de conformidad con lo estipulado en el artículo 1 de la Ley 13 de 1972; lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, sólo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo, de conformidad con lo estipulado en el artículo 43 de la Constitución Política, los artículos 1 y 2 del Convenio 111 de la OIT y la Resolución No. 3941 del Ministerio de Trabajo; el examen de SIDA de conformidad con lo estipulado en el artículo 22 del Decreto Reglamentario No. 559 de 1991; ni la libreta militar de conformidad con lo estipulado en el artículo 2 de la ley 1861 de 2017; y en general de acuerdo a lo prescrito por el Decreto Ley 019 de 2012.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La Empresa se reserva el derecho a verificar la información suministrada por el (o la) aspirante.

PARÁGRAFO TERCERO. La presentación de los documentos indicados en las disposiciones anteriores no implica compromiso alguno para contratar al (o la) aspirante, quedando entendido que, de no ser seleccionado (a) ni admitirse, éste (ésta) no tendrá derecho a reclamos de naturaleza alguna, ni a obtener constancia o certificados de resultados, ni a exigir de la Empresa explicación alguna por tal decisión.

PARÁGRAFO CUARTO. Los (as) menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar una autorización que le corresponde expedir al Inspector de Trabajo de la regional en la que se encuentre, para que un adolescente pueda trabajar, a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o del Defensor de Familia. A falta del Inspector del Trabajo la autorización será expedida por el alcalde municipal. (Artículo 113 ley 1098 de 2006). La misma debe constar por escrito.

PARÁGRAFO QUINTO. El proceso de selección incluye la realización de exámenes médicos (No incluye la prueba de embarazo) y demás pruebas de aptitudes de personalidad y psicotécnicas que la Empresa estime convenientes, según el cargo a desempeñar. La práctica de prueba médica de embarazo sólo podrá solicitarse por la Empresa, con consentimiento previo de la aspirante, en los casos en que el trabajo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales que pueden incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo (Artículo 3 Ley 2114 de 2021).

El empleador al momento de enlistar las evaluaciones médicas previas al ingreso deberá dejar constancia que en estas no se incluye una prueba de embarazo.

CAPITULO III CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 3. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórico-práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una Empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la Empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario. (Artículo 30 de la Ley 789 de 2002)

ARTÍCULO 4. La Empresa podrá celebrar contrato de aprendizaje con personas mayores de catorce (14) años de edad, que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los términos establecidos en los artículos 30 al 39 de la Ley 789 de 2002 y artículo 2 de la Ley 188 de 1959.

ARTÍCULO 5. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones a que se refiere el artículo 30 de la Ley 789 de 2002.
- La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje. La formación se recibe a título estrictamente personal.
- El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

ARTÍCULO 6. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y debe contener al menos los siguientes puntos:

- Nombre de la Empresa.
- Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
- Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
- Obligaciones de la Empresa y del aprendiz, y derechos de éste y aquella. (Artículo 30 de la Ley 789 de 2002)
- Valor del apoyo de sostenimiento. (Artículo 30 de la Ley 789 de 2002)
- Condiciones de la formación profesional metódica y completa, duración y períodos de estudio y práctica.
- Firma de los contratantes o de sus representantes.

ARTÍCULO 7. En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, la Empresa se ceñirá a lo dispuesto en la Ley 789 de 2002, esto es, contratará un aprendiz por cada veinte (20) trabajadores(as) y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte (20). Si la Empresa llegare a tener entre quince (15) y veinte (20) trabajadores(as), tendrá un aprendiz.

La Empresa podrá tener practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje, en el desarrollo de sus actividades propias, siempre y cuando éstos no superen el veinticinco (25%) del total de su cuota de aprendices.

ARTÍCULO 8. El apoyo de sostenimiento mensual de los aprendices, en ningún caso será inferior al equivalente al cincuenta (50%) de un salario mínimo mensual legal vigente, durante la etapa lectiva. El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo sea menor del diez (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente. (Artículo 30 de la Ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 9. El contrato de aprendizaje no puede ser superior a dos (2) años y podrán ser objeto de dicho contrato en cualquiera de sus modalidades, todos los oficios u ocupaciones que requieran de capacitación académica integral y completa para su ejercicio y se encuentren reconocidos como propios de formación educativa técnica-profesional, tecnológica o profesional universitaria titulada, de conformidad con los parámetros generales establecidos por las leyes 30 de 1992 y 115 de 1994, o normas que las sustituyan, modifiquen, adicionen, reglamenten o regulen de manera específica estas materias. (Artículos 30 y 36 de la Ley 789 de 2002)

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

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la Empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica. (Artículos 30 y 36 de la Ley 789 de 2002)

ARTÍCULO 10. Cuando el contrato de aprendizaje incluido dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, la Empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta Empresa. (Artículo 33 de la Ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 11. Para la celebración de los contratos de aprendizaje se le dará prelación al SENA en los programas acreditados que brinde la entidad. (Artículo 37 de la Ley 789 de 2002)

ARTÍCULO 12. Durante la fase práctica, el aprendiz estará amparado en riesgos profesionales por la ARP a la que se encuentra afiliada la Empresa. En materia de salud, durante las fases lectivas y práctica, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud, conforme al régimen de trabajadores(as) independientes, y pagado plenamente por la Empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional. (Artículo 30 de la Ley 789 de 2002).

CAPITULO IV **MODALIDADES DE CONTRATO.**

ARTÍCULO 13. En los casos en los que no se extienda documento por escrito, o éste se destruya o se extravíe, el contrato de trabajo se entenderá celebrado con arreglo a las normas de este Reglamento y a las disposiciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 14. El empleador puede en cualquier momento, sin previo aviso trasladar al trabajador(a) a otros sitios de trabajo, dentro o fuera de los establecimientos de la EMPRESA o del territorio colombiano, o asignarle el desempeño de labores o funciones distintas de las que venga desempeñando en cualquiera de sus dependencias, siempre que por este motivo no se reduzca la categoría ni el salario básico del (de la) trabajador(a).

ARTÍCULO 15. La Empresa puede celebrar contratos de trabajo por tiempo indefinido, fijo o determinado, por el tiempo que dure una obra o labor determinada, o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio o bajo las modalidades que establezca la ley.

ARTÍCULO 16. El contrato a término fijo, fuera de constar por escrito, no puede ser de duración superior a tres (3) años, pero es renovable o prorrogable indefinidamente. Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato a término fijo, con antelación no inferior a treinta (30) días, se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado y así sucesivamente. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año y así sucesivamente.

ARTÍCULO 17. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Está indemnización comprende el daño emergente y el lucro cesante.

CAPITULO V **PERIODO DE PRUEBA**

ARTICULO 18. La Empresa, una vez admitido el (la) aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Empresa, las aptitudes del (de la) TRABAJADOR(A) y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTICULO 19. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 20. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, y contratos por duración de la obra o labor contratada el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo Trabajador (a) y la Empresa se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO PRIMERO: El empleador podrá prescindir del periodo de prueba antes de su finalización.

ARTICULO 21. 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 el (la) Trabajador (a) continuare al servicio de la Empresa, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba.

Los (as) Trabajadores (as) en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

CAPITULO VI **TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

ARTICULO 22. Son meros trabajadores(as) accidentales o transitorios, los (las) que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales y al objeto principal de la Empresa. Estos trabajadores(as) tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo 6, C.S.T.)

ARTÍCULO 23. La Empresa podrá requerir para el cumplimiento de sus objetivos y el desarrollo normal del negocio de trabajadores(as) en misión, quienes, siempre devengarán un salario ordinario equivalente al de los trabajadores(as) de la Empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, y en todo caso estarán sujetos a lo establecido en el Decreto 4369 de 2006.

CAPITULO VII **JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO**

ARTICULO 24. La jornada de trabajo será la que convenga las partes o, a falta de convenio, la máxima legal. (Artículo 161 del C.S.T.)

ARTÍCULO 25. Los turnos y las jornadas de trabajo serán establecidos por la EMPRESA según las necesidades de las diferentes áreas. Las horas de entrada y salida de los (las) trabajadores(as) son las que a continuación se expresan así:

PERSONAL OFICINA CENTRAL: Los días laborables para el personal administrativo son de lunes a viernes en el siguiente horario: DE LUNES A VIERNES: De 06:30 a.m. a 4:30 pm.

HORARIO ALMUERZO: de 12:00 m. a 1:00 p.m. y/o de 1:00 p.m. a 02:00 p.m.

PERSONAL EN OBRA Y BODEGAS DE ACOPIO: Los días laborables para el personal en obra, será de lunes a viernes, en los horarios que se determinen de acuerdo con las actividades propias de la obra, condiciones climáticas y en general, de las actividades requeridas por LA EMPRESA. Laborarán también los sábados cuando las actividades propias de la Obra y LA EMPRESA lo requieran, respetando los términos de la jornada laboral ordinaria establecidos en la ley. Se señalará un horario de trabajo y descanso para los trabajadores (as) en cada una de las OBRAS y BODEGAS DE CONTRATO.

PARÁGRAFO PRIMERO: Conforme a la Ley 2101 de 15 de julio de 2021, mediante la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual de 48 a 42 horas, sin disminuir el salario, disposición que se aplicará de pleno derecho a este Reglamento conforme los períodos de tiempo establecidos en dicha norma y a las directrices que imparta la empresa para su cumplimiento.'

PARÁGRAFO SEGUNDO: La jornada de trabajo podrá ser flexible o modificarse con previa autorización de la gerencia de acuerdo con las labores del día, conservando en general los tiempos de trabajo y de descanso de acuerdo el artículo 161 del Código Laboral literal d).

PARÁGRAFO TERCERO: Conforme las necesidades del servicio, la Empresa podrá asignar y notificar por escrito a los trabajadores (as), los horarios y los días de labor que a su juicio se requieran para asegurar la continuidad en la operación de su actividad económica, sin menoscabo del límite máximo establecido por el ordenamiento jurídico de horas semanales y sin que el aumento de horas hasta llegar a dicho límite constituya trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO CUARTO: Dentro del horario de trabajo establecido por cada área o sección, el tiempo de almuerzo será coordinado por cada jefe inmediato, mediante comunicación escrita en que hará público el horario de almuerzo de todos los empleados, de tal forma que siempre haya personal disponible en cada una de las secciones de la Empresa.

PARÁGRAFO QUINTO: La jornada de trabajo comenzará en el momento en que los (las) trabajadores (as) inicien sus respectivas labores, sin tener en consideración el tiempo empleado en los desplazamientos para llegar al lugar de trabajo, ni el requerido para el regreso.

PARÁGRAFO SEXTO. JORNADA POR TURNOS. Cuando la naturaleza de las labores requeridas por la Empresa no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores (as), la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y dos (42) horas semanales (Reducción de la Jornada de Trabajo de aplicación gradual conforme Artículo 3 de la Ley 2101 de 2021), siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un periodo que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y dos (42) a la semana (artículo 165, C.S.T.).

También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en este artículo, cuando se requiera la prestación de determinado servicio sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores (as), pero en tales casos, las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana (artículo 166, parágrafo, C.S.T.).

PARÁGRAFO SÉPTIMO: El (la) Trabajador(a) que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio (dominical), tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el Código Sustantivo del Trabajo. Si el (la) Trabajador (a) labora más de tres días de descanso obligatorio (dominical), tiene derecho al descanso compensatorio remunerado y a la retribución en dinero.

Las partes podrán convenir cambiar el domingo como día de descanso obligatorio por cualquier otro día de la semana, que para todos los efectos legales se entenderá como dominical.

PARÁGRAFO OCTAVO: Cuando la Empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores (as) que laboren la jornada máxima legal a la semana, la Empresa ofrecerá dos (2) horas de dicha jornada para que sean dedicadas a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 Ley 50 de 1.990).

Durante el tiempo de la implementación gradual de la reducción de la jornada máxima legal (Artículo 3 de la Ley 2101 de 2021), las dos (2) horas de la jornada máxima laboral a la semana para actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre la EMPRESA y sus trabajadores (as). Una vez terminado el tiempo de implementación gradual de la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas semanales, regirá la exoneración de la EMPRESA para su aplicación.

PARÁGRAFO NOVENO: Cuando la jornada de trabajo sea de cuarenta y dos (42) horas semanales, la Empresa se exonerará del cumplimiento de la Jornada Familiar Semestral (Artículo 3 de la Ley 2102 de 2021).

PARÁGRAFO DÉCIMO: Están excluidos de la regulación sobre la jornada laboral los (las) Trabajadores (as) que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, aquellos que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes y los (las) que habiten en el lugar de trabajo.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMERO: La Empresa de común acuerdo con sus Trabajadores (as), podrá repartir la jornada máxima legal semanal, ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas diarias, con el fin exclusivo de permitir a sus colaboradores el descanso durante el día sábado. Ampliación que, no constituye trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 164, C.S.T.),

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: Los(as) Trabajadores(as), para poder retirarse de la dependencia o lugar de trabajo antes de terminar su jornada laboral, deben solicitar al superior inmediato el respectivo permiso o al siguiente superior en la escala jerárquica, quien lo tramitará o autorizará de acuerdo con las disposiciones vigentes que la Empresa establezca al respecto.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCERO: No se autorizan intercambios de turno o de jornada entre los (las) Empleados (as) de la Empresa, a menos que lo autorice ella por escrito y con al menos veinticuatro (24) horas de anticipación.

ARTÍCULO 26. JORNADA LABORAL FLEXIBLE. El Empleador y el (la) Trabajador (a) podrán acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

El Empleador y el (la) Trabajador(a) podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo (6) seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir o no con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo. (Artículo 161 del C.S.T., modificado por Artículo 2 de la Ley 2101 de 2021)

ARTÍCULO 27. DE LA JORNADA DE MENORES DE DIECIOCHO (18) AÑOS: La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

CAPITULO VIII

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 28. Trabajo ordinario diurno y nocturno. (Artículo 1 de la Ley 1846 de 2017).

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (9:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 29. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159 C.S.T.).

ARTÍCULO 30. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1.967).

ARTÍCULO 31. Tasas y Liquidación de recargos:

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24 Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO PRIMERO. La presente disposición se entenderá ajustada a las disposiciones contenidas en la normatividad laboral vigente en Colombia, que regulen las tasas de liquidación de recargos.

ARTÍCULO 32. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del periodo en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, ordinal segundo, C.S.T.).

PARÁGRAFO PRIMERO. La Empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 33. La Empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente así lo autorice a sus trabajadores (as), de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el presente reglamento.

PARÁGRAFO PRIMERO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de doce (12) semanales.

Cuando la jornada de trabajo se amplié por acuerdo entre empleadores y trabajadores (as) a diez horas (10) diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras (artículo 22., Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO SEGUNDO. De conformidad con el numeral 2° del artículo 162 del C.S.T. la Empresa solicitará la respectiva autorización ante el Ministerio del Trabajo en caso de requerir aumentar la jornada ordinaria laboral con el respectivo pago de horas extra.

PARÁGRAFO TERCERO. En caso 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, se podrá aumentar el límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 161 del C.S.T., por orden del empleador y sin permiso del Ministerio del Trabajo, pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.

Será obligatorio para la Empresa llevar un registro de las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.

PARÁGRAFO CUARTO. DESCANSO EN DIA SABADO: Las partes pueden repartir las cuarenta y dos (42) horas semanales de trabajo (Reducción de la Jornada de Trabajo de aplicación gradual conforme el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021) ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los (las) Trabajadores (as) el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO IX

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 34. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo(a) trabajador(a) tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el (la) Trabajador (a) originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

PARAGRAFO PRIMERO. 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 (la) Trabajador (a) tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5°, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo se fijará en un lugar público, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores (as) que por razones del servicio no puede disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán los días de descanso compensatorio (artículo 175. C.S.T.).

PARÁGRADO TERCERO. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 17 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 35. Cuando por motivo de fiesta no determinada en el artículo 178 del C.S.T., la Empresa suspendiere el trabajo, lo pagará como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 36. El trabajo dominical y festivo se sujetará a las siguientes reglas. Artículo 26 Ley 789 de 2002, que modificó el artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo. Por tal razón, si el trabajador (a) presta sus servicios en los días de descanso remunerado obligatorio mencionados anteriormente, tendrá derecho a percibir una remuneración y/o un descanso compensatorio en la forma que a continuación se indica.

1. 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.
2. Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el (la) Trabajador (a), si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. 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. (Artículo 26 Ley 789 del 2002).
4. Se entiende que el trabajo en dominical es ocasional cuando el (la) Trabajador (a) labora hasta dos (2) domingos durante el mes calendario. Si labora tres (3) o más domingos en el mismo mes calendario se entenderá como habitual. (Parágrafo del Artículo 179 del C.S.T.).
5. El (la) Trabajador (a) que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero a su elección. (Artículo 30 de la ley 50 de 1990)
6. El (La) trabajador (a) que labore habitualmente los días de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del C.S.T. (Artículo 31 de la ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO PRIMERO. El (la) Trabajador (a) 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.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Por el día de trabajo habitual en día de descanso obligatorio (dominical), se reconocerá un día compensatorio remunerado. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el (la) trabajador (a) labore tres o más domingos durante el mes calendario. (Ley 789 de 2002 Art. 26 Parágrafo Segundo)

ARTÍCULO 37. En todo salario se entiende comprendido el pago de descanso en los días en que es legalmente obligatorio.

ARTÍCULO 38. Cuando no se trate de salario fijo, como en los casos de remuneración por tarea o destajo, o por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración del descanso dominical es el promedio de lo devengado por el (la) Trabajador (a) en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados, salvo estipulación distinta.

ARTÍCULO 39. El empleador solo estará obligado a remunerar el descanso dominical a los (las) Trabajadores (as) 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 con justa causa, o por culpa o disposición del empleador. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor, el caso fortuito.

No tienen derecho a remuneración de descanso dominical el (la) Trabajador (a) que deba recibir por este mismo día, un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente laborales. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos el trabajador hubiera prestado el servicio.

ARTÍCULO 40. El (la) Trabajador(a) que labore habitualmente en día de descanso obligatorio (dominical) tiene derecho a descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en las disposiciones legales vigentes. Cuando en una misma semana coincidan festivos, además del dominical, el empleador podrá planear los descansos compensatorios correspondientes a los festivos trabajados dentro de esa semana y las dos siguientes. Si algún (a) trabajador (a) no pudiera disfrutar de los descansos que le corresponden dentro del término establecido en el presente artículo, el empleador le reconocerá el dominical y/o los festivos trabajados de acuerdo con lo establecido en la ley.

CAPITULO X

VACACIONES REMUNERADAS.

ARTÍCULO 41. Los (las) trabajadores (as) que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral 1, C.S.T.).

ARTÍCULO 42. La época de las vacaciones debe ser señalada por la Empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del (de la) trabajador (a), sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La Empresa tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187 C.S.T.). La Empresa podrá conceder vacaciones colectivas cuando lo considere conveniente y en tal caso se entenderá que tales vacaciones se reconocen como anticipadas y se imputarán a las que se causen por cada año de servicios.

ARTÍCULO 43. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el (la) trabajador (a) no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188 C.S.T.).

ARTÍCULO 44. Conforme lo señala la ley 1429 del 29 de diciembre de 2010, la Empresa y el (la) trabajador(a) a través de un acuerdo escrito podrán realizar la compensación en dinero de vacaciones (hasta 7 días por cada periodo causado), sin necesidad de autorización del Ministerio de Trabajo. Cuando el contrato termina sin que el Trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el Trabajador (artículo 189 C.S.T.).

ARTÍCULO 45. En todo caso el (la) trabajador (a) 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 (as) técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares (artículo 190 C.S.T.).

ARTÍCULO 46. Durante el período de vacaciones el (la) Trabajador (a) recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el (la) Trabajador (a) en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan (artículo 192 C.S.T.).

ARTÍCULO 47. La Empresa llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador (a), fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (artículo 5 Decreto 13 de 1967).

PARÁGRAFO PRIMERO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los (las) Trabajadores (as) tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero. Parágrafo Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO SEGUNDO. El (la) Trabajador(a) debe reincorporarse al trabajo al día hábil siguiente de aquél en que terminen las vacaciones.

ARTICULO 48. La Empresa pagará al trabajador(a) por concepto de vacaciones de la siguiente manera:

a. Disfrutadas en tiempo: El empleador cancelará los aportes al Subsistemas de Seguridad Social (salud, pensión) y parafiscales (SENA 2%- ICBF 3%, Subsidio familiar 4%), el pago de dichos aportes se efectuará sobre el último salario base de cotización reportado con anterioridad a la fecha en la cual el (la) trabajador (a) hubiere iniciado el disfrute de las respectivas vacaciones. Esto estará sujeto a la vigencia normativa y en observancia del CREE (Impuesto sobre la Renta para la Equidad).

b. Compensadas en dinero por la terminación del Contrato: La Empresa cancelará los aportes a parafiscales (SENA 2%- ICBF 3%, Subsidio familiar 4%), el valor reconocido en la liquidación al momento de terminar el contrato de trabajo. Esto estará sujeto a la vigencia normativa y en observancia del CREE (Impuesto sobre la Renta para la Equidad).

c. Remuneradas: La Empresa cancelará los aportes Parafiscales (SENA 2%- ICBF 3%, Subsidio familiar 4%), por acuerdo entre el (la) trabajador (a) y el empleador, se puede acordar compensar hasta la mitad de las vacaciones, de conformidad con el art. 189 del C.S.T. Esto estará sujeto a la vigencia normativa y en observancia del CREE (Impuesto sobre la Renta para la Equidad).

ARTÍCULO 49. Durante el período de vacaciones el (la) Trabajador (a) recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras y el de auxilio de transporte legal si tuviere derecho a este. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el (la) Trabajador (a) en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

CAPITULO XI

LICENCIAS Y PERMISOS

ARTÍCULO 50. La Empresa concederá a sus Trabajadores (as) licencias remuneradas o no remuneradas a los trabajadores (as), que según el procedimiento establecido en el presente CAPÍTULO lo requieran, atendiendo a los criterios de necesidad, urgencia y recurrencia de esta figura:

La Empresa concederá a sus Trabajadores (as) los permisos que sean requeridos dentro de los límites de la razonabilidad, además de los que sean necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Empresa y a sus representantes.

El número de los (las) Trabajadores (as) que se ausenten no puede ser tal que perjudique el funcionamiento del establecimiento, la concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. Que el aviso se dé con la debida anticipación al superior inmediato, exponiendo el motivo del permiso, excepto en el caso de grave calamidad doméstica, en el cual la oportunidad puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias, y lo demuestre el (la) Trabajador (a). No obstante, el aviso de la calamidad doméstica por regla general debe ser oportuno y se debe intentar realizar con la mayor diligencia posible por parte del trabajador (a). El permiso estará limitado en el tiempo para la atención inmediata e indispensable de la calamidad, estando el Trabajador (a) en la obligación de retomar sus obligaciones laborales, luego de que finalice el permiso que le otorgue el empleador y el cual, en su tiempo, estará sujeto a criterios de razonabilidad dependiendo de la situación de la que se trate.

Sin perjuicio de otras circunstancias, se consideran eventos de calamidad doméstica los sucesos imprevistos que afecten la estabilidad física o emocional del (de la) trabajador (a) o de algún miembro de su grupo familiar básico.

2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores (as), y el número de los que se ausentan, no puede ser tal que perjudique la marcha de la respectiva dependencia, a juicio del correspondiente funcionario o representante de la Empresa.

3. La Empresa reconocerá cinco (5) días hábiles remunerados de licencia remunerada por luto al empleado, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad y civil, cualquiera sea su modalidad de contrato de trabajo. (Sentencia C-892 de 31 de octubre de 2012). Este hecho deberá demostrarse por parte del (de la) trabajador (a), mediante documento expedido por la autoridad competente dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

4. En el caso de las urgencias médicas, el (la) Trabajador (a) deberá acreditar con un certificado médico u otro documento similar que asistió o estuvo en el centro médico correspondiente a la EPS o ARL en la que esté afiliado, con hora de ingreso y de salida del servicio; de lo contrario se entenderá que no se justificó la ausencia y aparte del no pago de nómina, queda en libertad la Empresa de ajustar salario y aplicar las sanciones disciplinarias o medidas que estime convenientes.

5. El (La) Trabajador(a) tiene la obligación de regresar al trabajo en el momento que cese el permiso o al día siguiente de aquel en que termina la licencia. El retardo sin causa plenamente justificada constituye falta grave calificada por las partes.

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

PARÁGRAFO PRIMERO. Para efectos del presente reglamento, se consideran circunstancias de calamidad doméstica o situaciones especiales para efectos de otorgar permisos los que a continuación se relacionan:

1. La inundación o incendio del hogar del (de la) Trabajador (a).
2. Destrucción o grave avería del lugar de habitación
3. La muerte de un familiar que no se encuentre contemplado dentro de la ley 1280 de 2009.
4. El grave accidente o enfermedad ocurrida a su cónyuge o compañero permanente, familiar hasta segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, que requiera acompañamiento del trabajador (a).
5. El hurto del vehículo de transporte del (de la) trabajador (a).
6. El hurto en la casa del (de la) trabajador (a).
7. Temblores, terremotos que ocasionen daños en los bienes del (de la) trabajador (a).
8. Citas médicas de los hijos menores del (de la) trabajador (a) que no hubieren podido ser programadas en tiempos que se ajusten a la jornada de trabajo.

En casos que no se encuentren incluidos dentro de los anteriormente mencionados, la Empresa los evaluará y determinará si se consideran o no calamidad doméstica para efectos de otorgar el permiso solicitado por el (la) Trabajador (a).

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los (as) Trabajadores (as) no podrán faltar al trabajo o ausentarse de él sin haber sido previamente autorizados por el superior jerárquico o el jefe inmediato, salvo en el caso de grave calamidad doméstica, caso en el cual deberá dar a la Empresa el correspondiente aviso posterior.

PARÁGRAFO TERCERO. Se entiende que los (las) Trabajadores (as) no podrán emplear en los permisos concedidos sino el tiempo estrictamente necesario y autorizado para ello, de lo contrario, la Empresa impondrá las sanciones del caso, de conformidad con lo previsto en este reglamento.

ARTÍCULO 51. DE LA LICENCIA POR CALAMIDAD DOMÉSTICA: En cumplimiento del artículo 57 Numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo, la Empresa concederá a los (las) Trabajadores (as) las licencias que se requieran para atender cualquier clase de calamidad doméstica grave, la cual debe ser imprevista e imprevisible, además de estar debidamente soportada. De igual forma, la Empresa otorgará dicha licencia atendiendo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad que no afecten el desarrollo de la Empresa y en ningún caso podrá ser superior a tres (3) días, de conformidad con la valoración que realice la Empresa.

ARTÍCULO 52. DE LA LICENCIA POR LUTO: En cumplimiento de la Ley 1280 de enero 5 de 2009, LA Empresa concederá al (o la) Trabajador (a) en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) 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 la ocurrencia del hecho.

ARTÍCULO 53. DE LA LICENCIA REMUNERADA EN ÉPOCA DE PARTO: En cumplimiento de la legislación laboral vigente, la Empresa concederá en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada de Dieciocho (18) semanas consagrada en el numeral 1° del artículo 236 del C.S.T., de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3° del citado artículo 236 CST. (Ley 1822 de 2017). Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

PARÁGRAFO: La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas iniciales. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más. (Ley 1822 de 2017)

ARTÍCULO 54. DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD: El padre de los hijos nacidos del cónyuge, o de la compañera permanente, así como de los hijos adoptados, tendrán derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

PARÁGRAFO. La licencia de paternidad se ampliará a una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley (2114 del 2021), sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

ARTÍCULO 55. LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental compartida se regirá por las siguientes condiciones:

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los periodos de licencia salvo por enfermedad posparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el periodo correspondiente. El pago de la misma estará a cargo de la Empresa o EPS, acorde con la normatividad vigente.

PARÁGRAFO PRIMERO. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, el (la) Trabajador (a) deberá acreditar los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia.
3. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla a la empresa empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.
4. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.

PARÁGRAFO SEGUNDO. No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el Título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el Título VI contra la familia, Capítulo Primero "de la violencia intrafamiliar" y Capítulo Cuarto "de los delitos contra la asistencia alimentaria" de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

ARTÍCULO 56. LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL. El (la) Trabajador(a) podrá optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrá cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al periodo de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental flexible de tiempo parcial se regirá por las siguientes condiciones:

1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre la empresa y el (la) trabajador (a).
3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el periodo correspondiente. El pago de la misma estará a cargo de la Empresa o EPS.
4. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se regirá acorde con la normatividad vigente.
5. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida.

PARÁGRAFO PRIMERO. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, el (la) Trabajador (a) deberá acreditar los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre la Empresa y los (las) trabajadores (as), el cual, deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de: (i) El estado de embarazo de la mujer o constancia de nacimiento; (ii) La indicación del día probable del parto o indicación de la fecha de parto y; (iii) La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El (la) Trabajador (a) deberá consultar con la Empresa la posibilidad de otorgamiento de la Licencia Parental Flexible de Tiempo Parcial a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento del menor; requerimiento frente al cual deberá darse respuesta dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.

ARTÍCULO 57. El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud deberá ser adelantado de manera directa por el empleador ante las EPS. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento. Para efectos laborales, será obligación de los afiliados informar al empleador sobre la expedición de una incapacidad o licencia (artículo 121, decreto 19 de 2012).

PARÁGRAFO PRIMERO. Para el reconocimiento y pago de las licencias de maternidad o de paternidad, el (la) trabajador (a) debe entregar a la Empresa, dentro de los treinta (30) días corridos siguientes a la fecha de nacimiento del hijo o hija, todos los documentos que requiera la EPS para el reconocimiento del pago de la respectiva licencia, pues de conformidad con el artículo 121 del Decreto Ley de 2012, el trámite del reconocimiento de incapacidades y licencias de maternidad o paternidad, debe ser adelantado directamente por el empleador.

ARTÍCULO 58. DE LA LICENCIA POR EJERCER EL DERECHO AL VOTO Y CUMPLIR CON LOS CARGOS OFICIALES DE FORZOSA ACEPTACIÓN: En cumplimiento de la ley, La Empresa concederá al (o la) Trabajador (a) que demuestre haber cumplido con el derecho al sufragio y por una sola vez, un descanso compensatorio remunerado equivalente a media jornada, por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador; así mismo concederá licencia para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación en que sea convocado y cumpla el (la) Trabajador (a), de acuerdo con el inciso tercero del artículo 105 del Código Electoral por lo que, de haber ejercido como jurado de votación el (la) Trabajador (a), éste tendrá derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación.

ARTÍCULO 59. LICENCIAS NO REMUNERADAS: Entre el (la) Trabajador (a) y la Empresa, dentro del desarrollo de la relación laboral, puede existir suspensión del contrato de trabajo que la rige, y como consecuencia, sin remuneración, especialmente en los siguientes casos: por detención preventiva, por la prestación del servicio militar del trabajador, por suspensión de labores de La Empresa, por muerte del empleador, por fuerza mayor y caso fortuito y por solicitud expresa del trabajador.

ARTICULO 60. SOBRE LOS DEMÁS PERMISOS REMUNERADOS. Dentro de estos permisos se encuentran los relacionados con los servicios de salud, tratamientos médicos y similares, debidamente acreditados, los cuales se sujetarán a las siguientes reglas, sin perjuicio de las políticas internas que se adopten sobre el particular:

1. El permiso para concurrir a los servicios médicos deberá solicitarse con antelación a la cita y sólo se concederá cuando la programación de tales servicios no pueda efectuarse en horarios distintos de las horas de trabajo. No se requerirá permiso previo cuando la cita o servicio obedezca a una urgencia de salud debidamente soportada.
2. Sin perjuicio de la obligación de solicitar autorización previa para atender servicios médicos que no representen una urgencia de salud, el (la) trabajador (a) deberá obtener constancia del médico tratante en la cual se estipule hora de ingreso y salida del respectivo servicio.
3. Sólo se convalidarán permisos para atender citas o servicios médicos programados por la entidad promotora de salud (EPS), medicina prepagada o administradora de riesgos laborales (ARL) del (de la) trabajador (a), salvo casos de urgencia o falta de servicio en los cuales será válida la atención y constancias de un servicio médico particular.
4. El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud deberá ser adelantado de manera directa por el empleador ante las EPS. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento. Para efectos laborales, será obligación de los afiliados informar al empleador sobre la expedición de una incapacidad o licencia (artículo 121, decreto 19 de 2012).
5. Las incapacidades médicas que sean expedidas por un médico particular y que no sean transcritas por la EPS, de acuerdo con su facultad discrecional y los trámites administrativos que autónomamente dispongan, tendrán el carácter de permiso no remunerado y se le brindará dicho tratamiento por parte de la compañía. Al respecto, se establece

igualmente que de conformidad con el decreto 2943 de 2013 en consonancia con el artículo 127 del CST, el empleador asumirá el pago de los dos (2) primeros días de incapacidad y a partir del tercer (3) día, su pago corresponderá al Sistema General de Seguridad Social en Salud a través de la EPS que corresponda.

6. Estos permisos siempre deben ser acordados previamente para que no afecten la operación. Los permisos deben ser solicitados con la oportunidad suficiente para que el jefe o área impactada pueda gestionar el reemplazo en caso de requerirse o tomar las medidas apropiadas para evitar traumatismos, estableciéndose como tiempo mínimo de solicitud por lo menos 24 horas de antelación a la hora efectiva en que se ausentará de la Institución.

7. Si el (la) trabajador (a) no soporta el permiso, su actuación se tomará como falta a sus obligaciones laborales y, en consecuencia, podrá iniciarse un procedimiento disciplinario laboral e imponer las sanciones que resulten aplicables al caso.

PARÁGRAFO PRIMERO. Sobre las licencias no remuneradas. Estas licencias no remuneradas quedan a consideración de la EMPRESA, por lo cual en caso de ser concedidas deberán de ser previamente autorizadas por el gerente o director de área en la cual labora el (la) trabajador (a). Entre otras circunstancias, se entiende que estas licencias no remuneradas se solicitarán por los (las) Trabajadores (as) para la atención de cuestiones estrictamente personales o familiares.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para el reconocimiento y pago de las licencias de maternidad o de paternidad, el (la) trabajador (a) debe entregar a la EMPRESA, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de nacimiento del hijo o hija, todos los documentos que requiera la EPS para el reconocimiento del pago de la respectiva licencia, pues de conformidad con el artículo 121 del Decreto Ley de 2012, el trámite del reconocimiento de incapacidades y licencias de maternidad o paternidad, debe ser adelantado directamente por el empleador.

PARÁGRAFO TERCERO. En todo caso, los (las) Trabajadores (as) no pueden ausentarse sin haber tramitado la solicitud de permiso ante El jefe de Recursos Humanos y/o Administrador en Obra, con el visto bueno del jefe Inmediato, todos los permisos deberán solicitarse por escrito en el formato destinado para tal fin, mínimo un día antes de su disfrute a excepción de la grave calamidad doméstica y/o urgencia médica. Todos los permisos deben estar debidamente soportados.

CAPITULO XII

SALARIO Y CONDICIONES DE PAGO

ARTICULO 61. Formas y libertad de estipulación

1. El (la) trabajador (a) y la Empresa pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14, 16,21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el (la) trabajador (a) devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un SALARIO INTEGRAL que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

3. 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.

4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (30%).

5. El (la) Trabajador (a) que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 62. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTICULO 63. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el (la) trabajador (a) presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

PERIODOS DE PAGO.

ARTICULO 64. El salario se pagará al (o la) trabajador (a) directamente o en la cuenta bancaria suministrada y autorizada por este 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 pago del salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.).

ARTÍCULO 65. Los reclamos concernientes al pago del trabajo ordinario o extraordinario deben hacerse por escrito, para su trámite interno, ante el respectivo jefe Inmediato, a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que el (la) trabajador (a) reciba el pago.

ARTÍCULO 66. El salario puede convenirse todo en dinero efectivo, o parte en dinero y parte en especie. Es salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el (la) trabajador (a) como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministre al (o la) trabajador (a) o a su familia, salvo estipulación en contrario, según lo previsto en el Art. 15 de la Ley 50 de 1990.

El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

No obstante, cuando un(a) trabajador (a) devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%) del mismo.

ARTÍCULO 67. Las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador en dinero o en especie no constituirán salario, previo pacto escrito. Tampoco constituirá salario:

- Lo que recibe el (la) Trabajador (a) no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como medios de transporte y gastos de representación;
- Los beneficios y auxilios habituales u ocasionales cuando se disponga expresamente que no tendrán carácter salarial, tales como bonificaciones por mera liberalidad, beneficios de medicina prepagada, beneficio plan carro, las primas extralegales de vacaciones y de navidad, etc.;
- Las prestaciones sociales (auxilio por enfermedad, maternidad, cesantías, etc.);
- Los suministros en especie, cuando se pacte que no tendrán el carácter de salario, tales como alimentación, vestuario y alojamiento, y
- Los pagos que expresamente no son salario, como vacaciones y su compensación en dinero, subsidio familiar, participación de utilidades, viáticos accidentales, viáticos permanentes en la parte destinada a transporte y gastos de representación y la prima lega de servicios. Tampoco son salario los elementos de trabajo, las propinas ni la indemnización por terminación del contrato.

PARÁGRAFO PRIMERO. Todas las gratificaciones y bonificaciones que el empleador dé u otorgue a su personal, se entenderán siempre a título de mera liberalidad, sin constituir precedente obligatorio en caso alguno y no se computarán como parte de la remuneración devengada para efecto de las prestaciones e indemnizaciones laborales, aportes parafiscales y demás efectos legales.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El servicio de habitación y/o el de alimentación, es ordinariamente de cuenta de cada trabajador (a) que disfrute de él en forma personal. Si por circunstancias especiales alguno de los (las) trabajadores (as) del empleador llegase a disfrutar gratuitamente de tal servicio, no se consideran como parte integrante del salario.

ARTÍCULO 68. DEDUCCIONES AUTORIZADAS POR LA LEY:

a. El empleador, con autorización previa escrita del (de la) trabajador (a) para cada caso, o por mandato legal o judicial, podrá deducir, retener, o compensar la suma o valor respectivo autorizado o convenido, del monto de los salarios, prestaciones e indemnizaciones en dinero que correspondan al (o la) trabajador (a). También podrá hacer la deducción, retención o compensación con respecto a los salarios por el concepto de cuotas de aportes al Fondo de Empleados de su escogencia, crédito de libranza, cafetería, préstamos de vivienda otorgados por el empleador, seguro médico y demás conceptos indicados por la Ley o acordados por las partes, previo cumplimiento de los requisitos reglamentarios en cada caso.

b. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo, en especial cuando el empleador y el (la) trabajador (a) respectivo acuerden por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, en el cual hayan señalado la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda. Cuando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas, el (la) trabajador (a) podrá acudir ante el Inspector de Trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones.

c. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta (50%) por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.

PARÁGRAFO. Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores (as) 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.

CAPITULO XIII

SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORLES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTICULO 69. Es obligación de la Empresa, velar por la salud, seguridad e higiene de los (as) Trabajadores (as) a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Gestión En Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del (de la) trabajador (a).

Es obligación especial de cada Trabajador (a) observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales desempeñar su labor con cuidado de su cuerpo y minimizando el riesgo de accidente laboral o enfermedad laboral con el uso de Elementos de Protección y normas de seguridad y salud en el trabajo establecidas.

PARÁGRAFO PRIMERO: La Empresa contará con el Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo – COPASST, organismo de coordinación entre la Empresa y sus trabajadores (as), encargado de promover y vigilar las normas y sistema de seguridad y salud en el trabajo programas de Salud Ocupacional dentro de la Empresa, el cual estará enmarcado en los términos establecidos por las normas legales vigentes sobre la materia.

ARTICULO 70. Los servicios médicos que requieran los (as) trabajadores (as) se prestarán a través de las entidades establecidas: EPS, A.R.L, a través de la IPS, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo de la Empresa, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 71. Todo (a) trabajador (a), desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a la Empresa, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente o la EPS que se encuentre vinculado, 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 (la) Trabajador (a) debe someterse.

Cuando el (la) trabajador (a) fuere incapacitado (a) debe notificar inmediatamente a la Empresa por intermedio del Departamento de Recursos Humanos el inicio de su incapacidad y la fecha de culminación de la misma; inmediatamente o por el medio más expedito debe presentar en original al Departamento de Recursos Humanos.

PARAGRAFO PRIMERO. LA EMPRESA reconocerá solamente aquellas incapacidades expedidas por la EPS, ARL o entidad de medicina propagada válidamente reconocida y autorizada por la EPS a la cual se encuentre afiliado el (la) Trabajador (a).

PARAGRAFO SEGUNDO. Si el (la) trabajador (a) que no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 72. El (la) trabajador (A) debe someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que lo haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para el (la) Trabajador (a) ordena la Empresa en determinados casos. El (la) Trabajador (a) 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 73. Los (as) Trabajadores (as) deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la Empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes e incidentes de trabajo.

PARAGRAFO: El grave incumplimiento por parte de Él (la) Trabajador (a) de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan a la Empresa para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los (las) Trabajadores (as) privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 74. 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 y 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 EPS y la A.R.L.

ARTICULO 75. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el (la) Trabajador (a) lo comunicará inmediatamente a la Empresa, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 76. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo incidente, accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por la Empresa a la entidad administradora de riesgos Laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTICULO 77. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto LA EMPRESA como los (as) Trabajadores (as), se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de 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, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, Decreto 1072 de 2015, del Sistema de gestión en SST, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ARTÍCULO 78. El empleado de la empresa se obliga a asistir a los programas de capacitación, prevención e información y a cumplir las recomendaciones del empleador y de las entidades administradoras de riesgos laborales en prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como se obliga a:

1. Asistir a los programas, campañas y acciones de educación y prevención dirigidas a divulgar las normas y reglamentos técnicos en salud ocupacional, expedidos por el Ministerio de Trabajo y a cumplir dichas normas.
2. Concurrir a programas, campañas y acciones de educación y prevención para el desarrollo del nivel básico del plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
3. Conocer y aplicar la asesoría técnica básica impartida por las entidades administradoras de riesgos laborales en el diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
4. Cumplir el Programa en Seguridad y Salud en el Trabajo y el plan de trabajo anual.
5. Asistir y participar en la capacitación básica para el montaje de la brigada de emergencias, primeros auxilios y sistema de calidad en salud ocupacional.
6. Asistir y participar en la integración y capacitación como miembros del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo.
7. Aplicar y fomentar estilos de trabajo y de vida saludables.

ARTÍCULO 79. La empresa en los términos de ley dará aplicación al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para prevenir las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo en la búsqueda de la protección y promoción de la salud de los empleados, mejoramiento de las condiciones, medio ambiente de trabajo, salud en el trabajo y mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleados en todas las ocupaciones.

ARTÍCULO 80. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo como un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

ARTÍCULO 81. El (la) Trabajador (a) estará obligado (a) a utilizar los elementos de protección personal y demás elementos de seguridad que le sean suministrados por la empresa para la adecuada prestación de sus servicios. Cualquier accidente que se ocasione en virtud de la negligencia o no utilización de los elementos de protección personal se presumirá haber ocurrido por culpa exclusiva de la víctima.

PARÁGRAFO. Los elementos de protección personal que sean proporcionados en atención a los protocolos de bioseguridad que se adecúen para la empresa según los lineamientos gubernamentales para la prevención, mitigación, contención ante cualquier evento por riesgo biológico.

ARTÍCULO 82. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR: Se obliga a la protección de la seguridad y la salud de los empleados y especialmente a:

1. Definir y divulgar la política de seguridad y salud en el trabajo.
2. Asignar y comunicar las responsabilidades específicas en seguridad y salud en el trabajo a todos los niveles de la organización.
3. Rendir cuentas anuales al interior del empleador.
4. Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control riesgos en el lugar de trabajo.
5. Operar bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el Artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.
6. Adoptar medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los empleados.

7. Diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
8. Prevenir riesgos laborales.
9. Adoptar medidas eficaces que garanticen la participación de todos los empleados y de sus representantes ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política.
10. Informar a los (las) trabajadores (as), a sus representantes ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo.
11. Capacitar a los empleados en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, en la identificación, evaluación y valoración de riesgos relacionados con el trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia.
12. Incluir los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, en el conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.
13. Cumplir las sugerencias, órdenes e instrucciones de las entidades de la seguridad social, respecto de las funciones que deben realizar los empleados en orden al restablecimiento y recuperación de su salud.

ARTÍCULO 83. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Los empleados, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del empleador para prevenir accidentes y enfermedades laborales.
4. Informar oportunamente al empleador acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación.
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
7. Cumplir las sugerencias, órdenes e instrucciones de las entidades de la seguridad social, respecto de las funciones que debe realizar como empleado en orden al restablecimiento y recuperación de su salud.
8. Cumplir con los protocolos de bioseguridad y demás medidas transitorias y permanentes que se implementen en el marco de la pandemia COVID-19.

ARTÍCULO 84. Revisión: La dirección de la empresa, adelantará una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo una vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

Dicha revisión debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos. La revisión no debe hacerse únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes y enfermedades, entre otros), sino de manera proactiva y preventiva para evaluar la estructura y el proceso de la gestión en seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 85. Acciones preventivas y correctivas: El empleador definirá e implementará las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección con la finalidad de:

1. Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades con base en lo establecido en las disposiciones que regulan los aspectos del Sistema General de Riesgos Laborales.
2. La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.

ARTÍCULO 86. Mejora continua: El empleador impartirá las directrices y otorgará los recursos necesarios para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos, considerando las siguientes oportunidades de mejora:

1. El cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Los resultados de la intervención en los peligros y los riesgos priorizados.
3. Los resultados de la auditoría y revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
4. Las recomendaciones presentadas por los empleados y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Los resultados de los programas de promoción y prevención.
6. El resultado de la supervisión realizado por la dirección.
7. Los cambios en legislación que apliquen a la organización.

ARTÍCULO 87. Capacitación obligatoria: Los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que defina el Ministerio del Trabajo en desarrollo de las acciones señaladas en el literal a), del Artículo 12 de la Ley 1562 de 2012, y obtener el certificado de aprobación del mismo.

CAPÍTULO XIV **PREVENCIÓN DE CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y DROGAS**

ARTÍCULO 88. La Empresa se obliga a mantener, promover y fomentar un ambiente de trabajo sano y seguro, el bienestar de los (las) Trabajadores (as), contratistas, usuarios y familias que visitan las instalaciones físicas de la Empresa.

ARTÍCULO 89. Es deber de los (las) Trabajadores (as) tener una conducta responsable y participativa en las acciones de sensibilización y promoción de las aquellas políticas que prevengan el consumo de tabaco, alcohol y drogas.

ARTÍCULO 90. Se prohíbe a los (las) trabajadores (as) las siguientes conductas:

1. Está prohibido presentarse bajo el efecto de sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas o energizantes u otras que afecten el funcionamiento adecuado del desempeño laboral, para el cumplimiento de sus actividades, funciones y/o tareas para lo cual fue contratado.
2. Está prohibido el consumo de tabaco, sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas o energizantes, durante el desarrollo de actividades y/o funciones dentro de las instalaciones físicas de la Empresa.
3. Está prohibida la posesión, fabricación o comercialización de tabaco, sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas o energizantes, durante el desarrollo de actividades y/o funciones dentro de las instalaciones físicas de la Empresa.
4. Está prohibida la incitación del consumo, ingesta y/o fumar tabaco, sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas o energizantes, durante el desarrollo de actividades y/o funciones dentro de las instalaciones físicas de la Empresa.
5. Está prohibido fumar a través de dispositivos electrónicos.

ARTÍCULO 91. Constituye una falta grave y será causal de medidas disciplinarias, o incluso la terminación del contrato de trabajo de manera justificada, cuando se viole el contenido del presente capítulo, o de las políticas, reglas o normas que contengan disposiciones en el mismo sentido y que se implementen por la Empresa.

ARTÍCULO 92. La Empresa está facultada para realizar, en cualquier momento, inspecciones periódicas y aleatorias, así como ordenar la práctica de pruebas de laboratorio a los colaboradores para garantizar un ambiente de trabajo sano y seguro de los (las) Trabajadores (as), contratistas, usuarios y familias que ingresan a las instalaciones de la Empresa.

CAPÍTULO XV **PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

ARTÍCULO 93. Los (as) Trabajadores (as) tienen como deberes, sin limitarse a ellos, los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Empresa.
5. Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido, así como a las actividades laborales convocadas por la Empresa.
6. Someterse a todas las medidas de control que establezca la Empresa a fin de obtener la puntual asistencia general.
7. Observar estrictamente lo establecido por la Empresa para solicitud de permisos y para avisos y comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes.
8. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto REGULAR y de manera fundada, comedida y respetuosa.
9. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, 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.
10. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo, observar y cumplir a cabalidad los procedimientos internos para el manejo de equipos, herramientas y demás, atender las recomendaciones del departamento HSEQ.

11. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, realizando sus tareas con dedicación y evitando perturbar las de sus compañeros.
12. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por la Empresa, dentro o fuera de sus instalaciones, a los que se le invita o se le indica participar.
13. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por la Empresa o sus representantes.
14. Acatar y cumplir a cabalidad las normas establecidas en el Manual de Convivencia de la Empresa.
15. Guardar absoluta reserva en relación a los manuales de procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos de la Empresa, de cualquier índole, o información relacionada con los clientes de la Empresa.
16. Informar ante los representantes de la empresa, de acuerdo al orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de la Empresa o a las normas legales, que sean cometidos por trabajadores (as) de la Empresa o de terceros.
17. Asistir al trabajo en adecuadas condiciones de presentación personal.
18. Los (as) Trabajadores (as) que tengan a su cargo personal subalterno deberán velar por el cumplimiento de los deberes de éstos, su conocimiento del puesto y su disciplina, y deberán rendir informes de su actividad en forma periódica y, además en forma extraordinaria, cuando las circunstancias lo aconsejen.

PARAGRAFO. Los directores o Trabajadores (as) no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la relación del personal de la policía, ni darle ordenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerle dadas (artículo 126, Parágrafo, C. S. T.).

CAPITULO XVI **ORDEN JERARQUICO**

ARTICULO 94. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en La Empresa es el siguiente: Gerente General, Gerente Administrativo y Financiero, Directores de área, Jefes de Área, Líderes, Directo de Obra y Administrador de Obra.

PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a Los (as) Trabajadores (as) de la Empresa:

En Oficina Central:

Gerencia General, Gerente Administrativo y Financiero y Administrativo y Jefe de Talento Humano.

En las obras:

Gerencia General, Gerente Administrativo y Financiero, jefe de Talento Humano, Director de Obra y Administrador de obra.

CAPITULO XVII **LABORES PROHIBIDAS MENORES DE 18 AÑOS**

ARTICULO 95. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del CST)

ARTICULO 96. Los menores no podrán ser contratados 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 a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
5. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje. Trabajos submarinos.
6. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
7. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
8. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
9. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
10. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
11. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
12. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
13. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
14. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
15. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
16. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
17. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
18. 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.
19. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
20. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo.

PARAGRAFO. Los (as) Trabajadores (as) menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de 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 Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser trabajadores (as) en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, 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 (as) Trabajadores (AS) menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Art. 117-Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia y Adolescencia – Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005).

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

ARTÍCULO 97. Para poder trabajar, los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo; a falta de este, la autorización será expedida por el alcalde Municipal, a solicitud de los padres, del representante legal o del Defensor de Familia (Ley 1098 de 2006, artículo 113). Para tal efecto, se deberán utilizar los formatos y procedimientos que establezca el Ministerio del Trabajo, los cuales se publicarán en la página electrónica del Ministerio, así como en la página de Gobierno en Línea.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los adolescentes mayores de 15 años y menores de 17 sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las 06:00 p.m. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las 8:00 p.m. (artículo 144, ley 1098 de 2006)

CAPITULO XVIII **OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES ARTÍCULO**

ARTICULO 98. Son obligaciones especiales de la empresa:

1. Poner a disposición de los (as) Trabajadores (as), salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados, las materias primas y la dotación necesaria para la realización de las labores.
2. Procurar a los (las) Trabajadores (as) Instalaciones apropiadas y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, la Empresa mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del (de la) Trabajador (a), a sus creencias y sentimientos. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este Reglamento.
6. Dar al (o la) trabajador (a) que lo solicite a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el (la) Trabajador (a) lo solicita, hacerle practicar examen médico y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el (la) Trabajador (a) por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
7. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
8. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
9. Conservar el puesto a los (as) Trabajadores (as) que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que la Empresa comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
10. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
11. Afiliar a sus Trabajadores (as) al Sistema de Seguridad Social Integral.
12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
13. Reportar las operaciones sospechosas ante la UIAF y presentar informes empresariales ante la Superintendencia de Sociedades respecto al programa de prevención y gestión de riesgos asociados al Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo y el Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
14. Divulgar, capacitar y socializar en la empresa el Manual SAGRILIFT, Manual PTEE y demás lineamientos de buenas prácticas empresariales.
15. Promover la ejecución de los lineamientos de conocimiento de Contrapartes establecidos en el Manual de SAGRILIFT.
16. En cumplimiento con la Resolución 2646 de 2008, "Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo" establece medidas preventivas en su articulado.
17. Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los (las) trabajadores (as), de promover un ambiente de convivencia laboral.
18. Elaborar y divulgar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento no aceptables en la Empresa.
19. Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los (las) Trabajadores (as), con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
20. Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los (las) Trabajadores (as) que forman parte del comité de convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.
21. Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.
22. Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los (las) Trabajadores (as) de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
23. Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
24. Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el (la) Trabajador (a)".
25. Fortalecer la institucionalidad en la prevención, atención y protección de los derechos de las y los (las) Trabajadores (as), especialmente en las situaciones que se puedan presentar en materia de acoso laboral, acoso sexual laboral, violencias basadas en género y discriminación contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el mundo del trabajo

ARTÍCULO 99. Son obligaciones especiales del (de la) trabajador (a):

1. Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. Observar y cumplir las normas de protocolo y presentación personal establecidas por la Empresa. Para aquellos (las) Trabajadores (As) a quienes la Empresa suministre dotación y/o uniforme, es obligatorio su uso diario en los términos establecidos y su conservación en buenas condiciones de la misma. PARAGRAFO PRIMERO. La Empresa no se hará responsable del uso indebido de la dotación o de su uso durante actividades extralaborales.
3. Usar los elementos de protección personal asignados, durante la jornada laboral.
4. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, cumpliendo a cabalidad con lo establecido en el manual de funciones del cargo.
5. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes. En concordancia con lo establecido en las cláusulas de confidencialidad del contrato laboral y el acuerdo de Seguridad y Confidencialidad suscrito por el (la) trabajador (a), documentos que hacen parte de la relación laboral surgida entre las partes.
6. Aceptar que toda la documentación, conversación o información que le proporcione la Empresa tiene el carácter de reservada y confidencial, por lo que se obliga a mantener y guardar en estricta confidencialidad en la referida documentación y/o información, y abstenerse de incluir en los programas de software y documentos, información personal, por cuanto estos programas y documentos son de propiedad y uso exclusivo de la Empresa.
7. Informar y reportar con oportunidad y veracidad cualquier conflicto de interés y conducta de corrupción, fraude y todos los actos indebidos que van en contra de la ética empresarial.
8. Conservar, hacer buen uso y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos, facilidades, bienes y útiles que les hayan suministrado y las materias primas sobrantes.
9. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
10. Comunicar oportunamente a la Empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
11. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o bienes de la Empresa.
12. Observar las medidas preventivas, recomendaciones o restricciones medicas e higiénicas prescritas por el médico de la Empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes laborales o de enfermedades profesionales.
13. Registrar en el área de Talento Humano su domicilio y dar aviso inmediato de cualquier cambio que ocurra. En consecuencia, en caso de cualquier comunicación que se dirija al (o la) Trabajador (a), se entenderá válidamente notificada y enviada a este, si se dirige a la última dirección que el (la) trabajador (A) tenga registrada en la Empresa. (artículo 58, C.S.T.).
14. Comunicar a el área de Talento Humano, inmediatamente se produzcan cambios de estado civil, fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos con el fin de que la Empresa pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan.
15. Participar activamente en las actividades de promoción y prevención en Salud.
16. Portar el carnet de la Empresa en un lugar visible. Este documento es personal e intransferible. Conocer y acatar los procedimientos e instructivos de trabajo establecidos por la empresa.
17. Acatar las disposiciones emitidas por la Gerencia General destinadas al buen funcionamiento de los sistemas de gestión de seguridad, salud ocupacional, medio ambiente y calidad de la Empresa.
18. Asistir y participar en las actividades de capacitación, bienestar y demás organizadas por la Empresa en cumplimiento con la normatividad vigente.
19. Usar las maquinas, herramientas y materias primas sólo en beneficio de la Empresa.
20. Someterse a los requerimientos y registros indicados por la Empresa en la forma día y hora señalados por ella para evitar sustracciones u otras irregularidades.
21. Observar las medidas de seguridad que se determinen, absteniéndose de ejecutar actos que pueden poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, así como la de los bienes de la empresa.
22. Cumplir con el programa y las políticas de Prevención de Consumo de Drogas, Alcohol y Tabaco establecido por la compañía.
23. Someterse a todas las medidas de control que establezca la Empresa a fin de obtener puntualidad, asistencia general para evitar y descubrir maniobras indebidas que pueda efectuar algún (a) trabajador (a).
24. Cumplir estrictamente con los compromisos de orden económico o semejante adquiridos por el (la) trabajador (a) con la Empresa o con otros Trabajadores (as).
25. Hacer buen uso de servicios sanitarios y baños, manteniéndolos limpios y cooperando con su conservación.
26. Comunicar accidentes de trabajo por leves que sean, en forma inmediata al responsable del área responsable.
27. Atender las instrucciones médicas, de Higiene y de Seguridad Laboral que se le indique por medio de cartas, avisos, circulares, etc.
28. Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo desempeñado o los informes que sobre el mismo se le soliciten.
29. Ejecutar el Contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la Empresa toda su atención, capacidad normal de trabajo.
30. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo de acuerdo a los horarios señalados por la Empresa y de conformidad con la naturaleza de sus funciones.
31. Guardar completa reserva sobre las operaciones y negocios en que por motivo de sus labores participe directa o indirectamente.
32. Reportar e informar en forma amplia e inmediata al encargado del área respectivo o superiores inmediatos de cualquier acto o incidente inmoral del cual tenga conocimiento, ya sea que afecte o no a la Empresa o al personal.
33. Observar cuidadosamente las disposiciones de tránsito, cuando la Empresa le confíe el manejo de sus vehículos.
34. Cumplir las políticas, manuales, estatutos, reglamentos, directrices, programas, códigos, circulares, procedimientos, normativas existentes en la empresa y en general cualquier instrucción que imparta el empleador.
35. Cumplir con la política, manuales, estatutos, reglamentos, directrices, programas, procedimientos, normativas y demás regulaciones establecidas en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo por la empresa, incluyendo protocolos de bioseguridad pertinente.
36. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales y de las de este Reglamento, o las que le sean asignadas por la Empresa al (o la) Trabajador (a), en los Instructivos, Manuales de funciones, Manual de Convivencia, todo tipo de código de conducta y conflicto de intereses, convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral, Memorandos o circulares.
37. Promover un trabajo decente, libre de sesgos y estereotipos que perpetúen la discriminación de género y la violencia patriarcal, aspectos que agudizan las situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo

PARÁGRAFO PRIMERO. La violación de cualquiera de estas obligaciones se califica como falta grave para todos los efectos legales, además de las que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo celebrado y de las disposiciones de este reglamento.

CAPITULO XIX
PROHIBICIONES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES (AS)

ARTÍCULO 100. Se prohíbe a la Empresa.

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los (as) trabajadores (as) sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
2. Obligar en cualquier forma a los (as) Trabajadores (as) a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del (de la) Trabajador (a) como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los (as) Trabajadores (as) en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los (as) Trabajadores (as) obligaciones de carácter religioso, político o dificultarles e impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del Código Sustantivo de trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras Empresas a los (las) trabajadores (as) que se separen o sean separados de servicio.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los (las) Trabajadores (as) que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores (as) o que ofenda su dignidad (artículo 59, CST.).
10. Cerrar intempestivamente la Empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los (las) Trabajadores (as) 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 (las) Trabajadores (as), la cesación de actividades de estos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los (las) trabajadores (as) o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).
12. Despedir sin justa causa comprobada a los (las) trabajadores (as) que hubieren presentado pliego de peticiones, desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto
13. Las demás actuaciones que la ley prohíba para los (las) trabajadores (as).

ARTÍCULO 101. Se prohíbe a los (las) Trabajadores (as):

1. Sustraer de la Empresa, Almacén, 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 la influencia de narcóticos o de drogas ilícitas o enervantes o ingerirlas dentro de las instalaciones de la Empresa o durante la jornada de trabajo.
3. Consumir bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas dentro de las instalaciones de la Empresa o cuando se encuentre en misión dentro de las instalaciones del cliente o proveedores durante la prestación del servicio y en representación de la Empresa.
4. Fumar en los sitios prohibidos por la ley, la Empresa o en lugares donde pueda llegar a causar algún perjuicio a la misma o a su personal.
5. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
6. Hostigar a los (las) demás Trabajadores (as), clientes, proveedores, visitantes o cualquier otra persona en las instalaciones de la Empresa o durante el desempeño de sus funciones independientemente de su ubicación.
7. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
8. Omitir reporte de incidentes o accidentes laborales en forma inmediata a la ocurrencia, de acuerdo a los criterios establecidos en inducción y procedimientos de la compañía.
9. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, e incitar a su declaración o mantenimiento, o mítines sea que se participe o no en ellas.
10. Hacer colectas, rifas, ventas de artículos o distribuir, sin autorización de la Empresa, periódicos, folletos, boletines, circulares, volantes, etc., dentro de las instalaciones o predios de la Empresa.
11. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
12. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (Artículo 60, C.S.T.).
13. Prestar el carné de identificación otorgado por la Empresa a otro compañero de trabajo o personal ajeno a la Empresa, bien sea para la identificación del ingreso y salida de la jornada laboral, o para el acceso a las diferentes áreas de la Empresa.
14. Ingresar a las áreas restringidas de la Empresa a las cuales el (la) trabajador (a) no tenga acceso autorizado.
15. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad de los compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, vehículos, elementos, edificaciones, talleres y demás bienes de la Empresa.
16. Suministrar a terceras personas, sin autorización expresa de la Empresa, datos relacionados con la organización o con cualquiera de los sistemas, servicios o procedimientos de la misma de que tenga conocimiento en razón a su oficio.
17. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno, de los estudios, procedimientos, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras obtenidos o conocidos por el (la) Trabajador (a), o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.
18. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
19. Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses o suspensiones del trabajo en la Empresa, cuando tales hechos tengan el carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarios a las disposiciones de la ley y el reglamento.
20. Realizar en forma defectuosa o negligente las actividades o el trabajo encomendado.
21. Causar intencionalmente cualquier daño en la labor confiada o en las instalaciones, equipos y elementos de la Empresa.
22. Confiar a otro (a) Trabajador (a) o a un tercero, sin la autorización correspondiente, la ejecución de trabajo encomendado, el vehículo, los instrumentos, equipos y materiales de la Empresa.
23. Transportar en los vehículos de la Empresa personal No autorizado: sean o no Trabajadores (as) de la Empresa.
24. La omisión de la Política de Seguridad Vial, la violación a los protocolos de seguridad y normas de tránsito con los vehículos o equipos de la Empresa.
25. Vender, cambiar, prestar, alquilar o negociar en cualquier forma algún objeto, equipo, herramienta, maquinaria y activo de propiedad de la Empresa.
26. Presentarse tarde al trabajo y fuera de los horarios establecidos por la Empresa, sin justificación válida alguna.
27. Abandonar el trabajo asignado sin previo aviso al jefe inmediato y sin autorización expresa de este. Dormir en horas laborales o en los sitios de trabajo.
28. Utilizar los vehículos de la Empresa para fines personales, traslados de personas o cosas, encomiendas etc., sin la debida autorización.
29. Crear o alterar documentos para su beneficio personal o de un tercero o en perjuicio de la Empresa atender las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores.
30. Escuchar radio o ver televisión en horas y sitios de trabajo sin autorización de su inmediato superior, así mismo usar medios electrónicos o de comunicación de propiedad de la Empresa para temas diferentes a la actividad laboral contratada y de tipo personal.
31. El uso de equipos electrónicos o de comunicaciones en áreas operativas (plantas o áreas donde exista presencia de gases o elementos que puedan generar un riesgo para la vida, e integridad de las personas y bienes de la Empresa)
32. No se permite ninguna forma de acosos o violencia por razón de sexo en el ámbito laboral definidos en las siguientes expresiones:
 - a. Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
 - b. Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona;
 - c. Bromas sexuales;
 - d. Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;
 - e. Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;
 - f. Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;
 - g. Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
 - h. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;
 - i. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales; Protocolo contra el acoso Sexual y por Razón de Sexo en el ámbito Laboral Organización Iberoamericana de Seguridad Social
 - j. Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;
 - k. Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo;
 - l. Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;
 - m. Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;
 - n. Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;
 - o. Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona
 - p. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
 - q. Agresiones físicas de carácter sexual.

PARÁGRAFO: La violación de cualquiera de estas prohibiciones se califica como falta grave y será causal para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.

CAPITULO XX
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 102. La Empresa no puede imponer a sus trabajadores (as) sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

ARTÍCULO 103. El incumplimiento de algunas de las obligaciones o la violación de alguna de las prohibiciones señaladas en este reglamento o en el Contrato Individual de Trabajo, siempre que a juicio de la Empresa no constituya justa causa para dar por terminado el Contrato de Trabajo por parte de aquélla, dará lugar a la aplicación de una de las siguientes medidas:

1. Amonestación Verbal
2. Llamado de atención escrito
3. Suspensión del contrato de trabajo

La Empresa no podrá imponer a sus trabajadores (as) sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. La amonestación consiste en la advertencia verbal que el inmediato superior hace al (o la) trabajador (a) que comete violación leve de sus obligaciones laborales. La sola amonestación no se considera sanción.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La llamada de atención se hace por escrito en caso de que el (la) trabajador (a) cometa nueva falta leve o en caso de que a juicio de la Empresa la naturaleza de la falta así lo haga aconsejable.

PARÁGRAFO TERCERO. La suspensión del contrato de trabajo podrá imponerla la Empresa en caso de faltas o violación de deberes laborales por parte del (de la) trabajador (a), que a juicio de ella no ameriten la terminación del Contrato de Trabajo con justa causa, misma que no podrá exceder de ocho (8) días la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia.

ARTÍCULO 104. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

Leves:

1. El retardo en la hora de entrada hasta por 10 minutos más de 3 veces sin excusa, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa, implica – llamado de atención con copia a su hoja de vida, por segunda vez desde suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; hasta por dos (2) meses en caso de reincidencia.
2. La falta total del (de la) trabajador (a) en la mañana o en el turno correspondiente, implica por primera vez, suspensión en el trabajo de ocho (8) días, por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
3. La violación leve por parte del (de la) trabajador (a) de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez suspensión de hasta ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

ARTÍCULO 105. Constituyen Faltas Graves:

1. Aquellas conductas expresamente prohibidas o contrarias a las obligaciones previstas en el presente Reglamento, Además la comisión reiterada de faltas Leves o Moderadas.
2. La omisión de las obligaciones establecidas en este reglamento, artículo 73, numerales: 4, 5, 8, 9, 11, 13 y la comisión de las prohibiciones establecidas en este reglamento, artículo 76 numerales: 4, 6, 7, 8, 9, 11, 14, 15, 20, 22, 23, 29 y 31.
3. El retardo de 15 minutos en la hora de entrada sin justa causa por cuarta vez en un año.
4. La ausencia del (de la) Trabajador (a) en cumplimiento de su jornada laboral en los horarios establecidos, sin justa causa, por tercera vez.
5. Consumir en el lugar de trabajo licor, narcóticos o cualquier sustancia que produzca alteraciones en la conducta, o presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estas mismas sustancias.
6. Poner en peligro, por actos u omisiones, la seguridad de las personas o de los bienes de la Empresa o de los bienes de terceros confiados a la misma.
7. Engañar a la Empresa para la obtención de préstamos o beneficios que otorga a los empleados, o hacer uso indebido o dar destinación diferente a los préstamos concedidos en consideración a su condición de trabajador (a).
8. Retener, distraer, apoderarse o aprovecharse en forma indebida de dineros, valores u otros bienes que, por razón de su oficio en la Empresa, tenga que manejar, lleguen a sus manos, o sean elementos de trabajo.
9. Permitir voluntariamente o por culpa, que otras personas lleguen a tener conocimiento de claves, datos o hechos de conocimiento privativo de la Empresa o de determinados empleados de la misma.
10. Aprovechar indebidamente la relación comercial con los clientes o usuarios de la Empresa, a fin de obtener de estos préstamos, dádivas u otro tipo de beneficios que se otorguen en consideración a su condición de empleado de la Empresa.
11. Prestar llaves o dar a conocer claves de cajas de seguridad o escritorios a personal no autorizado o a terceros; prestar llaves de ingreso a las oficinas a terceros o a personal no autorizado.
12. El maltrato, injuria o calumnia a sus jefes o compañeros de trabajo.
13. Las agresiones físicas o verbales contra los compañeros de trabajo y/o superiores jerárquicos.
14. Violación grave por parte del (de la) Trabajador (a) de las obligaciones y prohibiciones contractuales, estatutarias o reglamentarias.
15. Violación por parte del (de la) Trabajador (a) a las normas políticas y procedimientos establecidos en la empresa

ARTICULO 106. Constituyen Faltas Gravísimas: Aquellas conductas contrarias a las obligaciones que de conformidad con el Artículo 62 del C.S.T., dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, exceptuando los numerales 7, 14 y 15. Así como la omisión de las obligaciones establecidas en este reglamento, artículo 73, numerales: 6 y 7 y la comisión de las prohibiciones establecidas en este reglamento, artículo 76 numerales: 1, 2, 3, 5, 16, 17, 19, 21 y 25.

ARTÍCULO 107. La ocurrencia de las faltas enumeradas en los artículos 102, 103 y 104 da lugar a llamamiento a descargos del (de la) Trabajador (a) y luego del estudio de la gravedad de los hechos, acarreará la suspensión disciplinaria hasta por dos meses por primera vez, o la terminación del contrato con justa causa, a consideración de la Empresa conforme la gravedad de la conducta.

ARTÍCULO 108. Antes de aplicar una sanción disciplinaria, la Empresa debe dar oportunidad al (o la) trabajador (a) de explicar su falta.

ARTÍCULO 109. Todas las faltas cometidas por el trabajador (a), con sus correspondientes sanciones, serán registradas en la respectiva "hoja de vida", para ser tenidas en cuenta en caso de ascensos o promociones y cuando sea necesario analizar la conducta del trabajador (a) para decidir sobre nuevas sanciones o acerca de su desvinculación de la Empresa.

PARÁGRAFO PRIMERO. La Empresa no impondrá multas en dinero como sanción disciplinaria.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Ante una determinada falta la Empresa puede a su juicio, atendidas las circunstancias particulares del caso, abstenerse de aplicar la sanción disciplinaria prevista en el presente reglamento o aplicar una menor, sin que ello pueda posteriormente invocarse como precedente en el caso de una falta similar cometida por el mismo trabajador (a) o por otro.

PARÁGRAFO TERCERO. Lo dispuesto en este capítulo se entiende sin perjuicio de la aplicación de las justas causas de terminación unilateral del Contrato de Trabajo por parte del empleador, contempladas en la ley, el Contrato Individual o en este Reglamento Interno de Trabajo.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTICULO 110. El procedimiento disciplinario se surtirá de manera tal que se asegure el debido proceso en los términos previstos en este Reglamento y en las demás normas que le sean aplicables. Las sanciones que llegaren a imponerse se aplicarán y graduarán, según la gravedad de la falta, con fundamento en el principio de proporcionalidad.

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador (a) inculpado (a) directamente y sí 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.)

ARTICULO 111. En el momento en que el (la) Trabajador (a) presuntamente viole el régimen de obligaciones y/o prohibiciones establecidas en la Ley, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato de trabajo, el Departamento de Talento Humano deberá, previa citación por escrito, oírlo personalmente en descargos. De la diligencia se levantará el acta correspondiente, una de las copias deberá quedar a disposición del Departamento de Gestión Humana. Gestión Humana puede estar acompañado en esta diligencia por el jefe inmediato y un (a) Trabajador (a) que haga las veces de testigo.

Si el (la) Trabajador (a) al que se le investiga la comisión de una falta disciplinaria es sindicalizado, durante el procedimiento descrito anteriormente podrá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a la que pertenezca.

Talento Humano, además de escuchar al (o la) Trabajador (a) podrá acudir a otros medios de prueba, tales como testimonios, documentos, informes de auditoría etc.

PARÁGRAFO. Cuando se presente desacuerdo entre el jefe inmediato y Talento Humano en lo referente a la sanción que deba aplicarse, la vicepresidencia correspondiente toma la decisión.

ARTÍCULO 112. La Jefatura de Talento Humano o la administración estudiará los descargos y las pruebas recaudadas para que éste, con la aprobación de la vicepresidencia correspondiente, determine la sanción disciplinaria a imponer o el archivo de la investigación disciplinaria. La decisión se comunicará por escrito al (o la) Trabajador (a).

PARÁGRAFO. En el evento en que el trabajador objeto de la investigación disciplinaria sea un jefe de Departamento, la audiencia de descargos y la decisión disciplinaria será determinada por Gestión humana. La decisión se comunicará por escrito al Trabajador.

ARTÍCULO 113. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO:

Iniciación: Cualquier miembro de la Empresa deberá reportar al superior jerárquico del Trabajador (a) inculcado y/o a la Jefatura de Talento Humano o Administrador en el caso de las Obras, aquellas actuaciones que se consideren contrarias al presente Reglamento de Trabajo y la Ley, en especial a las previstas en los Capítulos XIII y XIV.

El reporte deberá hacerse verbalmente o por escrito, con especificación precisa de los hechos y circunstancias de modo, tiempo y lugar, además de las pruebas y los demás aspectos que se estimen relevantes para el estudio del caso. Esta información deberá ser remitida inmediatamente a la Jefatura de Talento Humano y/o Administrador en el caso de las obras.

Estudio y Sanción: una vez recibido el informe, la Jefatura de Talento Humano o Administrador en el caso de las Obras, procederá a citar a el (la) Trabajador (a) para oírlo en descargos. En la citación de descargos se deberá precisar:

Comunicar formalmente la apertura del proceso disciplinario a la persona que se le imputa la conducta, mediante citación, donde se deberá precisar lo siguiente:

- Describir de manera clara y precisa las conductas o faltas cometidas.
- La definición de la falta disciplinaria que la conducta da lugar, indicando la normativa que se violó o se incumplió por parte del (de la) Trabajador (a).
- Se le citará a Descargos, indicando las faltas cometidas.
- Se notificará por cualquier medio la fecha, lugar y hora para la diligencia de descargos.
- En la citación a descargos se le entregarán o citarán las pruebas con las que cuenta la empresa con relación a los cargos imputados.
- El (la) Trabajador (a) podrá presentar las pruebas que pretenda hacer valer a partir de la entrega de la citación y hasta la diligencia de descargos, inclusive.
- La empresa oír al (o la) Trabajador (a) inculcado directamente en la fecha y hora señalada, dejando constancia de las pruebas existentes y analizará los descargos.
- La sanción que se imponga deberá ser debidamente motivada.
- Contra la sanción impuesta no procede ningún recurso, sin embargo, el (la) trabajador (a) podrá acudir a la justicia ordinaria en caso de desacuerdo.

Si el (la) trabajador (a) no se presenta a descargos o no los entrega en el día y hora fijados, se entenderá que renunció a su derecho de defensa y por ende, se dejará constancia.

Si el (la) Trabajador (a) se presenta a descargos, se levantará el acta correspondiente, dejando en ella todas las constancias a que haya lugar. El (la) trabajador (a) podrá estar acompañado por dos testigos, si estos no comparecen se dejará la correspondiente constancia en el acta respectiva. En el evento en que el Trabajador o sus testigos se negaren a firmar el acta, se dejará la constancia pertinente en documento que suscribirán dos personas designadas para el efecto.

En todo caso, los descargos rendidos por el (la) trabajador (a) inculcado se harán constar en acta correspondiente. Se procurará obtener las pruebas conducentes para una mejor calificación y esclarecimiento de los hechos y se procederá a aplicar la sanción a que hubiere lugar, de conformidad con lo previsto en el presente Reglamento o la normatividad vigente.

La decisión que para cada caso adopte la Empresa, representada por la Jefatura de Talento Humano y/o Administrador en el caso de las obras, le será notificada al (o la) Trabajador (a). Si este se negare a firmarla, quien efectúa la notificación la hará firmar por dos testigos con sus correspondientes documentos de identidad, dejando expresa constancia de la negativa del (de la) Trabajador (a) a recibir y/o firmar por duplicado la comunicación en que consta la decisión adoptada y/o sanción a imponer, estableciendo la fecha en que se firma dicho documento. De esta manera se entenderá surtida para todos los efectos legales y reglamentarios, la notificación de la decisión adoptada por la Empresa sobre el particular.

ARTÍCULO 114. AMPLIACIÓN DE HECHOS: En caso de hacerse necesario para lograr el total esclarecimiento de los hechos, la Empresa puede requerir al (o la) trabajador (a) para que se realice ampliación de hechos sobre los aspectos que generan duda en su declaración inicial; este procedimiento se realizará cuantas veces se considere necesario.

ARTÍCULO 115. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite descrito en el presente capítulo.

ARTÍCULO 116. La terminación del contrato de trabajo no es una sanción disciplinaria. La decisión de terminar un contrato de trabajo con justa o sin justa causa no podrá ser adoptada en ningún caso sin el previo visto bueno de la Gerencia General y/o Gerente administrativo y financiero.

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

CAPITULO XXI RECLAMOS
PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTÍCULO 118. Los reclamos de los (las) Trabajadores (as) se harán ante la persona que ocupe en la Empresa el cargo de: Gerente Administrativo y Financiero, jefe de Talento Humano y/o Administrador en el caso de las obras.

El reclamante deberá llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con la decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo. Los reclamos serán resueltos en el término de 15 días hábiles siguiente a la recepción de la queja, atendiendo la naturaleza del reclamo, los soportes aportados y la competencia del jefe inmediato o el comité de convivencia laboral.

CAPITULO XXII LEY 1010 DE 2006
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 119. Definición de acoso laboral: Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un(a) Trabajador(a), por parte de la Empresa, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Art. 2º. Ley 1010/06).

ARTÍCULO 120. Modalidades: Se consideran Modalidades de Acoso Laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010 de 2006, las siguientes: el Maltrato Laboral, la Persecución Laboral, la Discriminación laboral, el Entorpecimiento Laboral, la Inequidad Laboral y la Desprotección Laboral.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o Trabajador(a); toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador(a), mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral.** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral.** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el (la) Trabajador(a) o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral.** Asignación de funciones a menosprecio del (de la) trabajador(a).
6. **Desprotección laboral.** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador (a) mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador(a).

ARTÍCULO 121. Conductas atenuantes y agravantes.

Son conductas atenuantes del acoso laboral:

1. Haber observado buena conducta anterior.
2. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor
3. Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
4. Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
5. Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
6. Los vínculos familiares y afectivos.

7. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
8. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARÁGRAFO. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTÍCULO 122. Conductas agravantes del acoso laboral.

Son circunstancias agravantes:

1. Reiteración de la conducta;
2. Cuando exista concurrencia de causales;
3. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria,
4. Mediante ocultamiento o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;
5. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;
6. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;
7. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.
8. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.

ARTÍCULO 123. Graduación. Lo dispuesto en los dos artículos anteriores, se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Disciplinario Único, para la graduación de las faltas.

ARTÍCULO 124. Sujetos y ámbito de aplicación de la ley. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

1. La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una Empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;
2. La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;
3. La persona natural que se desempeñe como trabajador (a) o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;
4. Los (las) trabajadores(as) o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;
5. Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores(as) oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;
6. Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral.
7. La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
8. La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

PARÁGRAFO. Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

ARTÍCULO 125. Conductas que constituyen acoso laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás Trabajadores (as) o empleados (as);
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2º.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 126. Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- o) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- p) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- q) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- r) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- s) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- t) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- u) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- v) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- w) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- x) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

PARÁGRAFO. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTÍCULO 127. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la Empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 128. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

La Empresa realizará regularmente capacitaciones o charlas instructivas, individuales o colectivas, dirigidas al personal vinculado laboralmente con la Empresa, encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato dentro de la misma y a velar por el buen ambiente laboral.

De igual manera, adelantará actividades similares orientadas a prevenir conductas de acoso laboral. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los (as) Trabajadores (as), a fin de: Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.

Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y 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.

ARTÍCULO 129. Procedimiento para superar conductas de acoso laboral

Tendrá como objetivos principales la prevención y superación de aquellas conductas que, de conformidad con la Ley 1010 de 2006, puedan llegar a configurar actos de acoso laboral.

Todas y cada una de las personas partícipes del presente procedimiento tendrán la obligación de guardar absoluta reserva y confidencialidad frente a los hechos y en relación con los sujetos activos y pasivos que puedan encontrarse involucrados.

PROCEDIMIENTO:

La Empresa tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los (as) Trabajadores (as) y un representante de la Empresa o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".

El (la) Trabajador (a) que se considere sujeto pasivo de una conducta de presunto acoso laboral, deberá informar por escrito o a través de los medios que la Empresa disponga al Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos, relacionando a quien considera el sujeto activo de la conducta, los hechos que pueden llegar a entenderse como acoso laboral y las pruebas sumarias que considere. El Comité de Convivencia Laboral, o quien haga sus veces, recibirá y dará trámite a las quejas escritas presentadas por los empleados, de manera confidencial y reservada, buscando los mecanismos preventivos adecuados para superar las eventuales conductas de acoso laboral.

El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

- Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estime necesarias.
- Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaran.
- 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 tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Empresa.
- Atender las advertencias 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,
- Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

Este comité se reunirá por lo menos una vez cada tres (03) meses, designará de su seno un secretario o uno de los miembros del comité, 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. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

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 (as) 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.

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.

ARTÍCULO 130. Tratamiento sancionatorio al acoso laboral. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del (de la) trabajador (a) regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del (de la) trabajador (a), particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
3. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

ARTÍCULO 131.- Garantías contra actitudes retaliatorias. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata el presente reglamento.

ARTÍCULO 132. Suspensión de la evaluación y calificación del desempeño laboral. Previo dictamen de la entidad promotora de salud EPS a la cual está afiliado el sujeto pasivo del acoso laboral, se suspenderá la evaluación del desempeño por el tiempo que determine el dictamen médico.

ARTÍCULO 133. Caducidad. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años (Artículo 1 de la Ley 2209 de 2022) después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.

CAPITULO XXIII

ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO

ARTÍCULO 134. El presente capítulo tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la empresa, de conformidad con lo estipulado en la Ley 1221 de 2008, el Decreto 884 de 2012, Decreto 1227 de 2022 y demás normatividad laboral vigente que regule la materia.

Este capítulo del reglamento hace parte integral de los contratos de trabajo y su regulación estará dirigida para aquellos trabajadores (as) que acuerden implementar la modalidad de Teletrabajo con el empleador.

ARTÍCULO 135. Según la normatividad vigente con respecto al teletrabajo, tener en cuenta las siguientes definiciones:

Definición y características: El teletrabajo se caracteriza por:

1. Ser una actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos.
2. La utilización de tecnologías para facilitar la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones.
3. Ser un modelo organizacional diferente al tradicional que replantea las formas de comunicación interna de la organización y en consecuencia genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas.

Modalidades de teletrabajo: en Colombia la ley establece tres (3) modalidades de teletrabajo o tipo de teletrabajador (a) que responden a los espacios de ejecución del trabajo, las tareas a ejecutar y el perfil del (la) trabajador(a): autónomo, suplementario y móvil.

- **Autónomo:** corresponde a los (las) Trabajadores (as) independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por ellos.
- **Suplementario:** corresponde a los (las) Trabajadores (as) con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la Empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento. Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana.
- **Móvil:** corresponde a los (las) Trabajadores (as) que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. No tiene lugar definido para ejecutar sus tareas.
- **Teletrabajador (a):** es un (a) Trabajador (a) que en el marco de una relación laboral dependiente utiliza las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquier de las formas definidas por la ley.

ARTÍCULO 136. Todo el programa de teletrabajo en la empresa se guiará por los siguientes objetivos:

- Conciliar la vida personal y familiar de los (las) Trabajadores (as) a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la calidad y cantidad de servicio.
- Potenciar el trabajo en términos, el cumplimiento de los objetivos y no de tiempo presencia en el lugar de trabajo.
- Aumentar el compromiso, identidad y nivel de motivación del personal para la Compañía.
- Mejorar los procesos laborales.

ARTÍCULO 137. Los (las) Trabajadores (as) de la Empresa tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El (La) teletrabajador (a) no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca:

- El derecho de los (las) teletrabajadores (as) a constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
- Las protecciones de la discriminación en el empleo.
- La protección en materia de seguridad social (sistema general de pensiones, sistema general de seguridad social en salud y riesgos laborales), de conformidad con lo previsto en la ley 100 de 1993 y de las normas que la modifiquen o adicionen, o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
- La remuneración.
- La protección por regímenes legales de seguridad social.
- La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

ARTÍCULO 138. Los (las) Trabajadores (as) que se encuentren prestando sus servicios mediante la modalidad de teletrabajo deberán cumplir con las obligaciones propias de su cargo, además de las obligaciones establecidas en este reglamento, la Ley y el contrato.

ARTICULO 139. Las necesidades técnicas de los (las) Teletrabajadores (as) estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo mínimos, los siguientes:

- Un computador personal con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas, que puede o no ser suministrado por la empresa, dependiendo si el (la) teletrabajador (a) suministra un equipo personal para tal fin.
- Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se llevan a cabo una cuenta de correo electrónico.
- El resto de las condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

ARTICULO 140. A continuación, se listan los compromisos de las partes referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por la empresa:

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

ARTÍCULO 141. Además de las obligaciones consagradas en la ley, se entienden las siguientes obligaciones especiales que rigen el teletrabajo:

1. Las administradoras de riesgos laborales, en coordinación con el Ministerio de Trabajo, deben promover la adecuación de las normas referentes a la higiene y a la seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo.
2. Cuando las actividades no impliquen gastos de movilidad del teletrabajador (a), no hay lugar a que se reconozca auxilio de transporte.
3. El pago de horas extras, dominicales y festivos tendrá igual tratamiento cualquier otro empleado, si se puede verificar que el (la) teletrabajador (a) a petición del empleador trabaja más del tiempo estipulado por ley.
4. La Empresa diligenciará el formato digital de registro de información de trabajadores (as) vinculados bajo la modalidad de Teletrabajo ante el Ministerio de Trabajo (Artículo 2.2.1.5.23 del Decreto 1072 de 2015, Adicionado por el Decreto 1227 de 2022)

ARTÍCULO 142. El suministro de las herramientas y elementos de trabajo no constituyen salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas y elementos de trabajo, y por tratarse de herramientas de trabajo que facilita la Empresa, se reserva la facultad de modificar el suministro de aquellas.

ARTÍCULO 143. La Empresa vigilará las funciones desarrolladas por el (la) teletrabajador (a) a través de los métodos de procesamiento electrónico que la sociedad implemente, los cuales permitirán acceso permanente a la información y continua comunicación entre el (la) teletrabajador (a) y la Empresa.

ARTÍCULO 144. El (la) Teletrabajador (a) autoriza a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) las visitas a su domicilio, si éste es el lugar de ejecución del contrato, a fin de avalar que el lugar de trabajo cumple las disposiciones requeridas para garantizar la seguridad del (de la) teletrabajador (a), quien debe adoptar las medidas necesarias para mitigar el riesgo y/o la ocurrencia de siniestros.

ARTÍCULO 145. El (la) Teletrabajador (a) acatará las medidas de cuidado y prevención definidas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y riesgos profesionales, definidos por la A.R.L. y el Reglamento de Trabajo.

ARTÍCULO 146. El (la) Teletrabajador (a) respetará las disposiciones legales a fin de salvaguardar la información de la Empresa, acatando las políticas de confidencialidad y de seguridad implementadas, por lo cual deberá manipular los datos de carácter personal a los cuales tenga acceso, únicamente para cumplir sus funciones, absteniéndose en todo caso de ceder o divulgar a terceras personas el referido material.

ARTÍCULO 147. El (La) Teletrabajador (a) se compromete a guardar la máxima reserva y confiabilidad sobre las actividades laborales que desarrolle, entendiendo por información confidencial aquella que es propiedad de la Empresa y la que emane del teletrabajador en virtud del contrato de trabajo, por lo anterior el (la) teletrabajador (a) no divulgará, publicará o pondrá a disposición de terceros la información.

CAPÍTULO XXIV

ASPECTOS LABORALES DEL TRABAJO REMOTO

Artículo 148. Es una forma de ejecución del contrato de trabajo, la cual será pactada de manera voluntaria por las partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota.

Esta forma de ejecución de contrato de trabajo se efectuará de manera remota en su totalidad e implica una vinculación laboral con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo.

PARAGRAFO PRIMERO. No se presenta interacción física a lo largo de la vinculación contractual. En todo caso esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa.

Artículo 149. Esta forma de ejecución de trabajo no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El (la) Trabajador (a) podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, de común acuerdo con el empleador, previo visto bueno de la Administradora de riesgos laborales. El empleador debe aprobar el lugar escogido para garantizar el cumplimiento de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 150. El (la) Trabajador (a) remoto y el empleador acordarán el tiempo de ejecución, sin perjuicio de las formalidades del contrato, sin sobre pasar la jornada máxima legal y sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos.

Artículo 151. Todas las etapas del contrato de trabajo deberán realizarse de manera remota, usando nuevas tecnologías o las ya existentes, sin que se requiera la presencia física de las partes involucradas.

Artículo 152. El trabajo remoto se ejecutará y podrá ser terminado de manera remota, mediante el uso de nuevas tecnologías u otro medio o mecanismo, sin perjuicio de las formalidades del contrato según su duración y respetando las disposiciones que sobre terminación del contrato de trabajo se encuentren en el Código Sustantivo del Trabajo. No obstante, los contratos de trabajo que migren a esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo deben conservar sus elementos de creación humanos.

El (la) Trabajador (a) remoto podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en consenso con el empleador, dedicando para ello la cantidad de tiempo que determine, con sujeción a la jornada laboral pactada, siempre y cuando no sobrepase la jornada máxima legal y cumpla con los requisitos mínimos previstos por el empleador en relación con la calidad y cantidad del trabajo, así como con la conectividad. Lo anterior con el debido acompañamiento de las Administradoras de Riesgos Laborales presentes en la relación laboral.

Artículo 153. El empleador podrá a disposición del (de la) Trabajador (a) remoto (a), las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet, telefonía, así como cubrir los costos de los desplazamientos ordenados por él.

Artículo 154. El empleador implementará una plataforma, software, programa, aplicación o cualquier herramienta tecnológica para facilitar las comunicaciones con el (la) trabajador (a) remoto (a) y en general para la prestación de los servicios personales, facilitando así que el trabajador remoto se conecte a través de la red para prestar sus servicios.

Las plataformas, softwares, programas, aplicaciones o similares podrán ser implementados para cumplir con cualquier obligación derivada de la relación laboral, lo cual incluye sin limitarse a los procesos, entrenamientos y capacitaciones, realización de reuniones de comités, formalización de beneficios e incluso la terminación del contrato de trabajo remoto.

Artículo 155. El (la) Trabajador (a) remoto (a), no será beneficiario del auxilio de transporte determinado por la ley. En caso de que el empleador requiera que el trabajador remoto se presente en sus instalaciones, siempre que el trabajador remoto cumpla con los requisitos legales para ello, deberá reconocer, en los casos en que sea aplicable de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 156. La jornada laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota, se ajustará a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, la que sea más favorable al trabajador. El (La) trabajador (a) remoto (a) podrá prestar los servicios para los cuales fue contratado, conforme a sus necesidades y las del empleador. Lo anterior no permite, en ningún caso y por ningún motivo, el desmejoramiento de las condiciones salariales del trabajador. Dicha jornada será distribuida en la semana y no implicaría un cumplimiento estricto de horario al día.

CAPÍTULO XXV **TRABAJO EN CASA**

ARTÍCULO 157. COBERTURA. El trabajo en casa puede ser habilitado temporal o parcialmente por la Empresa, siempre y cuando no sean incompatibles con el correcto y completo desempeño las funciones del cargo y sin que afecte la naturaleza, condiciones y cláusulas del contrato de trabajo o relación legal y reglamentaria.

ARTICULO 158. Se entiende como trabajo en casa la habilitación del (de la) Trabajador (a) para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin desmejora de las condiciones laborales, cuando se presenten circunstancias que impidan que el (la) Trabajador (a) realice sus funciones en el lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, sin limitarse solo a estas.

ARTICULO 159. Habilitación del Trabajo en Casa. La Empresa garantiza la satisfacción de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, seguridad jurídica, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, así como la salvaguarda de las prerrogativas laborales y sociales de sus Trabajadores (as).

PARÁGRAFO PRIMERO. El trabajo en casa será autorizado para los (las) Trabajadores (as) o un grupo de estos, en los términos indicados por recursos humanos de la Empresa, mediante documento individual en cada caso que expida en cada caso, las cuales deben ajustarse a los parámetros señalados en la Ley No. 2088 del 12 de mayo de 2021.

ARTICULO 160. Duración del Trabajo en Casa. La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres (3) meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el (la) trabajador (a) pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

En todo caso, el empleador o nominador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

ARTICULO 161. Elementos de Trabajo. Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el (la) trabajador(a) del sector privado podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con la Empresa.

Si no se llega al mencionado acuerdo, la Empresa suministrará los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto.

La Empresa definirá los criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, así como respecto a la custodia y reserva de la información de conformidad con la normativa vigente sobre la materia.

CAPÍTULO XXVI **RECOLECCIÓN DE DATOS PERSONALES**

ARTÍCULO 162. En aplicación de la ley 1581 de 2012 y del decreto 1377 de 2013, se entiende que el (la) trabajador (a) conoce y entiende la política de privacidad del empleador y los fines con los cuales se solicitan sus datos personales, datos de familiares incluidos menores de edad y adolescentes en el primer grado de consanguinidad, registros fotográficos y registro biométrico (huella), que corresponden a:

- El desarrollo de su objeto social.
- La ejecución de la relación laboral contractual que nos vincula, lo que supone el ejercicio de sus derechos y obligaciones de carácter laboral dentro de los que están, pero sin limitarse a ellos, la celebración de acuerdos adicionales, la atención de solicitudes, la generación de certificados y constancias, la afiliación a las entidades del Sistema de Protección Social, la realización de actividades de bienestar laboral, entre otros,
- El levantamiento de registros contables.
- Los reportes a autoridades de control y vigilancia.
- La adopción de medidas tendientes a la prevención de actividades ilícitas. Otros fines administrativos, comerciales y de contacto.

CAPITULO XXVII **PUBLICACIONES**

ARTICULO 163. El presente reglamento de trabajo deberá ser publicado en la cartelera de la empresa e informarse a los (las) trabajadores (as) sobre su contenido mediante circular interna, fecha a partir de la cual entrará en aplicación este reglamento.

Transcurridos 15 días desde la publicación de este reglamento en la cartelera de la empresa, sin que se hubiera presentado solicitud de ajuste por parte de los (las) trabajadores (as) o de la organización sindical, si hubiere lugar, el reglamento se fijará en 2 (dos) copias de caracteres legibles en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPÍTULO XXVIII **VIGENCIA**

ARTÍCULO 164. El presente Reglamento entrará en aplicación desde la fecha en que la Empresa publique en cartelera e informe a los (as) Trabajadores (as) mediante circular interna el contenido de este. (Artículo 17 Ley 1429 de 2010).

CAPÍTULO XXIX DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 165. Desde la fecha en que entra en vigencia este Reglamento quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha haya tenido la Empresa.

CAPÍTULO XXX **CLÁUSULAS INEFICACES.**

ARTÍCULO 166. No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del (de la) trabajador (a) en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al (o la) trabajador (a) (artículo 109 C.S.T.).

CAPITULO XXXI **DESCONEXIÓN LABORAL**

Consciente de la importancia de facilitar un entorno de bienestar integral, productivo, sano, seguro y adecuado para nuestros colaboradores, está comprometida con el derecho que les asiste a la Desconexión Laboral. Para ello, promueve y garantiza el tiempo requerido para el descanso, licencias, permisos y vacaciones con el fin de conciliar la vida personal, familiar y laboral, permitiendo la recuperación física y mental de los (las) trabajadores (as), aportando así a la construcción de entornos laborales y familiares saludables.

Esta desconexión laboral se extiende al uso de las tecnologías de información (TI) y tecnologías de las comunicaciones (TC), en el sentido de que a los (las) trabajadores (as) se les garantizará que, una vez finalizada su jornada laboral, no serán contactados por la organización a través de las mismas.

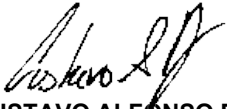
Como mecanismo de atención frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral, los (las) trabajadores (as) podrán acudir al Comité de Convivencia Laboral, el cual, mediante procedimiento documentado, dará trámite a la queja respectiva, agotando en primera instancia los medios alternativos de resolución de conflictos y haciendo seguimiento a los compromisos adquiridos por los intervinientes en el conflicto dará lugar a las acciones estipuladas en el reglamento interno de trabajo, estas directrices están reguladas por la Ley 2191 de 2022

Fecha: 24 de Octubre de 2023

Dirección Domicilio: Calle 110 No. 9-25 Oficina 1705 de Bogotá D.C.

Dirección notificación: Calle 110 No. 9-25 Oficina 1705 de Bogotá D.C.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.



GUSTAVO ALFONSO BARRAGAN GALÁN
Representante Legal.