

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO VIGILANCIA ACOSTA LTDA. NIT. 800.085.526-9

CAPÍTULO I ALCANCE

ARTÍCULO 1: El presente, es el Reglamento Interno de Trabajo, prescrito por la Empresa VIGILANCIA ACOSTA LTDA., domiciliada en la Dirección CALLE 98 No. 18 – 71 Pisos 3 y 7, de la ciudad de Bogotá D.C., identificada con NIT No. 800.085.526 - 9, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto como la Empresa como todos sus Trabajadores. Este Reglamento hace parte de los Contratos Individuales de Trabajo, celebrados o que se celebren con todos los Trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que, sin embargo, solo pueden ser favorables al Trabajador. De igual forma, las disposiciones contenidas en este reglamento deberán ir en consonancia con la Constitución Política, en pro de garantizar la igualdad salarial y rechazar tajantemente la discriminación por razones de raza, género, sexo, nacionalidad, etnia, creencias políticas y religiosas, edad, entre otros, así prevenir cualquier tipo de acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y las personas con orientación sexual e identidad de género diversa en el ámbito laboral.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe cumplir con los requisitos de:

- a. **Educación:** Grado de escolaridad requerido para el cargo, se tendrá en cuenta soportes académicos.
- b. **Formación:** Conocimientos básicos, técnicos, profesionales o específicos requeridos según el cargo, para esto se tendrán en cuenta soportes académicos de cursos, especializaciones que se requieran.

- c. **Competencias:** Capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente las actividades laborales encomendadas.
- d. **Experiencia:** Se requiere que el candidato demuestre haber trabajado en oficios o actividades relacionadas con el cargo. Excepcionalmente habrá cargos que no requieran de experiencia.

Posteriormente, hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

1. Hoja de Vida.
2. Fotos recientes 3x4.
3. Fotocopia de la Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
4. Cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años, autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia.
5. Certificado de antecedentes de la Contraloría, Procuraduría y Policía Nacional
6. Certificados de los dos (2) últimos empleadores con quien haya trabajado y en los que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
7. Certificado de dos (2) personas sobre su conducta y capacidad.
8. Certificados de estudios y cursos reglamentarios según sea el caso, de acuerdo con los requerimientos de cada cargo.
9. Contar con el Certificado de Aptitud Psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego, de ser el caso.
10. Constancia de afiliación a Fondo de Pensión y EPS
11. En caso de personal con vehículo automotor, tarjeta de propiedad, SOAT, revisión tecnomecánica y demás documentos reglamentarios para su movilización; y todos aquellos exigidos en el procedimiento de selección.

PARÁGRAFO 1: El personal que aspire a desempeñar un cargo operativo, deberá acompañar adicionalmente a los anteriores, los siguientes documentos:

1. Fotocopia del curso de vigilancia y seguridad privada actualizado a la fecha, de conformidad con el cargo a desempeñar
2. Fotocopia del diploma de bachiller y del acta de grado, u original del certificado de escolaridad, en el caso de que aún no sea bachiller.

PARÁGRAFO 2: La Empresa a discreción suya, hará visitas domiciliarias y estudios de confiabilidad, técnicos y psicológicos dentro del proceso de selección de personal.

PARÁGRAFO 3: Queda prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43 C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3: La Empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Empresa, las aptitudes del Trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76 C.S.T.).

ARTÍCULO 4: El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del Contrato de Trabajo (numeral primero, Artículo 77 C.S.T.).

ARTÍCULO 5: El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo Empleador y Trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo el primer contrato (Artículo 7, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 6: Durante el periodo de prueba, el Contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el Trabajador continuare al servicio del Empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese sólo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del Contrato de Trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los Trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80 C.S.T.).

CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7: Son meros Trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la Empresa. Estos Trabajadores tienen derecho, además, del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 6 C.S.T.).

CAPÍTULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8: Las horas de entrada y salida de los Trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

PERSONAL ADMINISTRATIVO

DÍAS LABORABLES: PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO SON DE LUNES A VIERNES / SÁBADO MEDIO DÍA

LUNES A VIERNES:

MAÑANA

07:00a.m. a 12:00m

HORA DE ALMUERZO

12:00m a 02:00p.m.

TARDE

02:00p.m. a 05:00p.m.

SÁBADO:

HORA ENTRADA: 07:00 a.m.

HORA SALIDA: 12:00 m.

Con periodos de descanso de diez (10) minutos en cada turno de 09:00 a.m. a 09:10 a.m. y de 03:30p.m. a 03:40p.m.

PERSONAL OPERATIVO

DÍAS LABORABLES: PARA EL PERSONAL OPERATIVO SON DE LUNES A DOMINGO EN TURNOS ROTATIVOS

PRIMER TURNO

06:00a.m. a 02:00p.m.

SEGUNDO TURNO

02:00p.m. a 10:00p.m.

TERCER TURNO

10:00p.m. a 06:00a.m.

PARÁGRAFO 1: Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado de la semana siguiente.

PARÁGRAFO 2: Cuando la Empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren el máximo de horas reglamentarias a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del Empleador, se dediquen exclusivamente actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Artículo 21 Ley 50 de 1990 y demás normas que la adicionen o modifiquen).

PARÁGRAFO 3: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (Artículo 161 del código Sustantivo del trabajo y las demás normas que lo modifiquen, adicionen o deroguen),

a) El empleador y el trabajador pueden 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 la jornada laboral máxima a la semana.

b) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal máxima se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas

continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio la jornada ordinaria semanal dentro de la jornada ordinaria establecida por la Ley.

PARÁGRAFO 3: De conformidad con lo establecido en la Ley 2101 de 2021, o la norma que la modifique, adicione o derogue, la jornada laboral semanal se modificará de manera gradual, y será la que está establecida en dicha normatividad.

CAPÍTULO V LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 9: Trabajo diurno y nocturno. Artículo 1° Ley 1846 de 2017 que modificó el artículo 160 del C.S.T., quedará así:

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (06:00a.m.) y las veintiún horas (9:00p.m.)
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las veintiún horas (9:00p.m.) y las seis horas (06:00a.m.)

PARÁGRAFO: El cambio de horario de trabajo diurno o nocturno estará sujeto a las modificaciones posteriores de Ley y su correspondiente reglamentación, la cual se entenderá incluida en este Reglamento desde su entrada en vigencia.

ARTÍCULO 10: 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 11: 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 cuatro (4) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por éste, (Artículo 1 Decreto 13 de 1967 y Artículo 7 Ley 1920 de 2018), y de manera expresa y consensuada entre las partes.

PARÁGRAFO 1: El Empleador y Trabajador manifestarán de manera expresa que; el Trabajador, laborará máximo en jornadas laborales diarias de doce (12) horas, jornada que incluye las horas suplementarias y que el empleador dispondrá de los turnos necesarios para no exceder los toques máximos establecidos en la legislación laboral.

PARÁGRAFO 2: El trabajador se obliga a laborar la jornada laboral antes mencionada en los turnos y dentro de las horas señaladas por el Empleador, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente.

Por el acuerdo expreso de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada laboral acá establecida en la forma prevista en el artículo 7 de la ley 1920 de 2018, o la que la modifique o reglamente, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma.

ARTÍCULO 12: 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 hornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el Artículo 20, literal c de la ley 50 de 1990 o las normas que la modifiquen o complementen.
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 1990).

PARÁGRAFO: La Empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 13: La Empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus Trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este Reglamento.

PARÁGRAFO 1: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de cuatro (4) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO 2: DESCANSO EN DÍA SÁBADO: Pueden repartirse las horas legales establecidas para la jornada ordinaria semanal de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por cuatro (4) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los Trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO 3: El personal operativo de vigilancia y seguridad privada podrá, previo acuerdo con el empleador, el cual deberá constar por escrito y con la firma de las dos partes, laborar máximo en jornadas laborales diarias de doce (12) horas, sin que esto implique que se exceda la jornada máxima semanal establecida por la Ley, incluyendo las horas suplementarias, autorizadas en la legislación laboral nacional vigente. (Artículo 7, Ley 1920 de 2018 o la que la modifique, adicione o derogue.)

CAPÍTULO VI DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 14: Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo Trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 01 Enero, 06 Enero, 19 Marzo, 1 Mayo, 29 Junio, 20 Julio, 07 Agosto, 15 Agosto, 12 Octubre, 01 Noviembre, 11 Noviembre, 08 y 25 Diciembre, además, los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del 06 Enero, 19 Marzo, 29 Junio, 15 Agosto, 12 Octubre, 01 Noviembre, 11 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 Trabajador originen el trabajo en días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Artículo 1 Ley 51 de 1983).

PARÁGRAFO 1: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la

semana, el Trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Artículo 26, numeral 5, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2: TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO: Artículo 26 Ley 789 de 2002, modificó Artículo 179 C.S.T.

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 Trabajador, 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 de 2002, y las demás normas que lo modifiquen o complementen.

PARÁGRAFO 3: El Trabajador podrá convenir con el empleador 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.

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL: Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el Empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de Trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer de descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185 C.S.T.).

ARTÍCULO 15: El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este Reglamento, tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo excepción consagrada en el literal c del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (Artículo 25 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 16: Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo 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 (Art. 178 C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 17: Los Trabajadores 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 18: 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 Trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El Empleador tiene que dar a conocer al Trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que se le concederán las vacaciones (Artículo 187 C.S.T.).

ARTÍCULO 19: Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el Trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188 C.S.T.).

ARTÍCULO 20: Es prohibido compensar en dinero las vacaciones. Sin embargo, Empleador y Trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del Trabajador que se pague en dinero hasta la mitad de éstas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria. (Artículo 20, Ley 1429 de 2010; artículo 189, Código Sustantivo del Trabajo); cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas 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 Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 21: En todo caso el Trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de Trabajadores técnicos, especializados y de confianza (Artículo 190 C.S.T.).

ARTÍCULO 22: Durante el periodo de vacaciones el Trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de 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 Trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan (Artículo 192 C.S.T.)

ARTÍCULO 23: La Empresa llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada Trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Artículo 5, Decreto 13 de 1967).

PARÁGRAFO: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los Trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea (Artículo 3, parágrafo, Ley 50 de 1990).

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 24: La Empresa concederá a sus Trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Empresa y a sus representantes y que en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento de la empresa. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser inferior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias.
2. En los demás casos (sufragio, desempeños de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan (Artículo 57, numeral 6 C.S.T.).
3. Licencia de maternidad que será concedida en los términos que establezca la normatividad vigente que regule la materia.

4. licencia de paternidad que será concedida en los términos que establezca la normatividad vigente que regule la materia.
5. Licencia otorgada una vez al año, por diez (10) días hábiles, consagrada en la Ley 2174 de 202, la cual será concedida a alguno de los padres cuidadores o quien detente la custodia y cuidado personal de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal.
6. Licencia de Luto estipulada por la Ley 1280 de enero 5 del 2009 o las demás que la adicionen o modifiquen.
7. Permisos obligatorios, pero no remunerados para asistir a diligencias judiciales.

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

En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias.

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.

En los casos no contemplados con anterioridad, el personal operativo deberá solicitar todo permiso por lo menos con 48 horas de anticipación, so pena de no concederse si no se logra programar su reemplazo en puesto.

La licencia de paternidad remunerada será incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

En caso de Grave Calamidad Domestica, debidamente comprobada, Caso Fortuito o Fuerza Mayor, la Empresa tendrá en cuenta si recae sobre el cónyuge o compañero permanente o sobre alguno de los miembros del núcleo familiar, el empleador a discrecionalidad, otorgará un permiso por los días, y en los términos que considere convenientes.

Para que el trabajador pueda acceder a alguna de estas licencias, deberá presentar ante la Empresa prueba de la incapacidad, calamidad o permiso que solicita.

CAPÍTULO VII SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 25: Formas y libertad de estipulación.

1. El Empleador y el Trabajador 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 pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales, la Empresa garantizará el derecho a la igualdad y la no discriminación, respetando el enfoque de género, de conformidad con lo establecido en la Ley 1496 de 2011, y las demás normas que la adicionen, modifiquen o deroguen.
3. No obstante, lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del C.S.T. y las normas concordantes con éstas, cuando el Trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de las 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; en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
4. 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.

ARTÍCULO 29: Es obligación del Empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los Trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la prestación integral del Trabajador.

ARTÍCULO 30: Los servicios médicos que requieran que los Trabajadores se prestarán por las EPS, ARL, a través de I.P.S. a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del Empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 31: Todo Trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al Empleador, su Representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el Trabajador debe someterse.

Si éste 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 se demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 32: Los Trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos la Empresa ordene en determinados casos. El Trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 33: Los Trabajadores 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 máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos,

adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 34: 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 las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en la normatividad vigente.

ARTÍCULO 35: En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el Trabajador lo comunicará inmediatamente al Empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

La omisión de esta obligación por parte del Trabajador será causal para iniciar proceso disciplinario, en el cual se establezca la gravedad de la omisión.

ARTÍCULO 36: Todas las Empresas y Entidades Administradores de Riesgos Laborales, deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que lo expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una Empresa o actividad económica, deberá ser informado por el Empleador a la Entidad Administradora de Riesgos Laborales, y a la Entidad Promotora de Salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticado la enfermedad.

ARTÍCULO 37: En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Empresa como los Trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del C.S.T., y todas las normas que lo reglamenten o regulen.

CAPÍTULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 38: Los Trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo, clientes y usuarios del servicio que presta la empresa
4. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
5. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general.
6. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
7. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
8. 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.
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones indicadas por la Empresa a través de su respectivo Jefe, en el manejo de los elementos y bienes de trabajo.
10. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros o retirarse de las instalaciones donde presta sus servicios.
11. Acatar las instrucciones, normas, reglamentos de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo de la Empresa contratante y que le hayan comunicado por escrito, y en general,

22. Participar en las actividades y apoyar al empleador en el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

23. Las demás que pertenezcan a la naturaleza del cargo.

CAPÍTULO X ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 39: El Orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Empresa, es el siguiente:

1. JUNTA DE SOCIOS
2. GERENTE
3. GERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO
4. GERENTE COMERCIAL
5. REPRESENTANTE JUDICIAL
6. DIRECTOR DE OPERACIONES / DIRECTOR DE GESTIÓN HUMANA / DIRECTOR DE CONTABILIDAD
7. ASISTENTES ADMINISTRATIVOS

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los Trabajadores de la Empresa en Primera Instancia EL GERENTE ADMINISTRATIVO y en Segunda Instancia el GERENTE.

CAPÍTULO XI LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 40: Los menores de dieciocho (18) años no pueden desempeñar trabajos que generen peligros o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o requieran esfuerzos (ordinales 2 y 3 del Artículo 242 C.S.T.).

Los menores de edad no podrán ser trabajadores de la Empresa, a excepción de los trabajadores 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 la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

ARTÍCULO 41: 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 horas diarias y treinta 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 horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche. (Artículo 114 Ley 1098 de 2006)

CAPÍTULO XII OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 42: Son obligaciones especiales del Empleador:

1. Poner a disposición de los Trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los Trabajadores sitios de trabajo apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud. Adicionalmente, es obligación del Empleador proporcionar dotación a los trabajadores cuando sea aplicable, de conformidad con la legislación vigente.
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, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del Trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al Trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este Reglamento.
7. Dar al Trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el Trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el Trabajador 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.
8. Pagar al Trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del Trabajador.

Si el Trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el Empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde resida anteriormente. En los gastos de traslado del Trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él conviven.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las Trabajadoras que estén en periodo de lactancia, los descansos ordenados por el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas que lo modifiquen o adicionen, con la finalidad de garantizar su derecho a la igualdad y la no discriminación, garantizando el enfoque de género.
11. Conservar el puesto a las Trabajadoras 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 el Empleador comunique a la Trabajadora en tales periodos o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Conceder al Trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad, y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera que sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

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

Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.

15. Conceder de forma oportuna a la Trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada 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 2 del citado artículo 236. (Artículo 57 del C.S.T.).

ARTÍCULO 43: Son obligaciones especiales del Trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio, dirección, teléfonos y dirección de correo electrónico y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra Cumplir con las consignas de seguridad establecidas en cada puesto de trabajo.
9. Mantener y propender el orden y aseo en sus puestos de trabajo.
10. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
11. Asistir, cumplir y aprobar las capacitaciones, cursos y certificaciones que el empleador o la ley exijan para el desarrollo del cargo.
12. Mantenerse siempre uniformado en el lugar de trabajo, portando los distintivos del empleador.
13. La Trabajadora en estado de embarazo debe cumplir con los requisitos establecidos por la Ley para disfrutar la licencia de maternidad remunerada.
14. Cumplir con los acuerdos y recomendaciones emitidos por el Comité de Convivencia Laboral, con motivo de las investigaciones que adelante y/o las actividades de prevención y corrección de las conductas que puedan constituir acoso laboral o sexual.
15. Asistir a los cursos de capacitación, actualización, o reuniones ordinarias o extraordinarias que haya organizado la Empresa, el Comité de Convivencia Laboral, o autoridades en el ámbito laboral.
16. Guardar buen trato y compostura con los clientes, usuarios y visitantes que ocupan o acuden al lugar de trabajo asignado.

ARTÍCULO 44: 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 Trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

- a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del C.S.T.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
2. Obligar en cualquier forma a los Trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Empresa.
 3. Exigir o aceptar dinero del Trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
 4. Limitar o presionar en cualquier forma a los Trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
 5. Imponer a los Trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
 7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del Artículo 57 del C.S.T. 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 Trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
 9. Cerrar intempestivamente la Empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los Trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el Empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los Trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

ARTÍCULO 46: La Empresa no puede imponer a sus Trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, en contrato de trabajo y las regulaciones contempladas en el Código Sustantivo de Trabajo (Artículo 114 C.S.T.).

ARTÍCULO 47: SUSPENSIONES: Las sanciones de tipo disciplinario no pueden exceder de ocho (8) días por primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado, de conformidad con los Arts. 112 y 114 del C.S.T.

MULTAS: Las multas que se prevean, sólo puede causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta (5a) parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los Trabajadores del establecimiento, acorde a lo establecido en el Art. 113 del C.S.T.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA: Si el empleador no considera justificada la falta del empleado, puede proceder a notificar el despido por escrito indicando los hechos concretos que lo motivaron a tomar tal decisión.

ARTÍCULO 48: Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias así:

- a. El retardo hasta de veinte (20) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por segunda vez, la multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) días.
- b. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente no causa perjuicio de consideración a la Empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por cuatro (4) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- c. Hacer uso inadecuado del uniforme, no portarlo completo o usar elementos adicionales al mismo, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por cuatro (4) días.

- e. Abandono de funciones, durante la prestación del servicio implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta de ocho (8) días, y por segunda vez hasta por dos (2) meses.
- f. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo, implica por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- g. Hacer caso omiso a instrucciones específicas de un Superior por primera vez, implica suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez hasta por dos (2) meses.
- h. No reportar oportunamente las novedades implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez hasta por dos (2) meses.
- i. Realizar publicaciones en las Redes Sociales con el uniforme de la Empresa, elementos de dotación o distintivos de la Entidad en la cual se presta el servicio implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez hasta por dos (2) meses.
- j. Realizar turno doble o cambiar de turno sin autorización de un superior implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez hasta por dos (2) meses.
- k. Permitir ingreso de personal no autorizado a las instalaciones de la Empresa o la Entidad, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez hasta por dos (2) meses.
- l. Daño o afectación a los elementos de dotación, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez hasta por dos (2) meses.
- m. Recibir el puesto de trabajo bajo efecto de bebidas embriagantes o cualquier tipo de sustancia alucinógena, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez hasta por dos (2) meses.
- n. Solicitud de cambio por parte del Cliente, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez hasta por dos (2) meses.

- o. Ser irrespetuoso, haciendo uso de palabras soeces, actos de grosería y/o burla a sus compañeros de trabajo, funcionarios de la Entidad o Personal Administrativo, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, hasta por dos (2) meses.
- p. Recibir dinero o dádivas por parte de funcionarios de la Entidad, o cualquier persona que intervenga en la prestación del servicio, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, hasta por dos (2) meses.
- q. Negligencia en su servicio que cause pérdida de elementos bajo su custodia, y/o elementos para el desarrollo de sus funciones, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, hasta por dos (2) meses.
- r. Incumplimiento reiterativo de funciones, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, hasta por dos (2) meses.
- s. Deficiente rendimiento en el trabajo, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, hasta por dos (2) meses.
- t. Utilizar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos al contratado, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, hasta por dos (2) meses.
- u. No reportarse vía telefónica o por radio en la frecuencia indicada, generando traumatismos en la operación, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, hasta por dos (2) meses.
- v. Dormir en el puesto de trabajo, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez hasta por dos (2) meses.

ARTÍCULO 50: Constituyen faltas gravísimas, que son justa causa para dar por terminado unilateralmente el Contrato de Trabajo por parte de la empresa:

- a. Ser reincidente en cualquiera de las faltas graves por más de dos veces.
- b. Todo acto inmoral o delictuoso que el Trabajador cometa en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

- c. Presentar documentación falsa a la Empresa (diplomas, certificados, incapacidades, etc.), para su admisión o tendiente a tener un provecho indebido.
- d. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el Trabajador en sus labores, contra el Empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
- e. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el Trabajador fuera del servicio, contra el Empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
- f. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- g. Ingerir bebidas embriagantes y consumir sustancias psicoactivas en el puesto de trabajo.
- h. Presentar reportes falsos a la Central o en informes presentados al Director de Contrato o la Empresa.
- i. Violación grave por parte del Trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- j. El que el Trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- k. Deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del Trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de la Empresa.
- l. Todo vicio del Trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
- m. La renuencia sistemática del Trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
- n. La ineptitud del Trabajador para realizar la labor encomendada.

- o. La detención preventiva del trabajador, por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
- p. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente debidamente entregada al empleador.
- q. Las demás establecidas en la Legislación Laboral.

En los casos de los literales K al N de este artículo, para la terminación del contrato, la Empresa deberá dar aviso al Trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

ARTÍCULO 51: Llamados de atención: Los llamados de atención escritos, se realizarán en caso que las conductas sean de menor incidencia o contraríen en menor grado el orden administrativo al interior de cada dependencia, y que no afecten sustancialmente los deberes funcionales que le han sido impuestos al Trabajador.

Como se trata de comportamientos que alteran el orden interno de la Compañía, pero sin comprometer sustancialmente los deberes funcionales del sujeto disciplinable, es comprensible que esta medida no se rodee de connotaciones procesales y de los formalismos inherentes a las actuaciones de esa índole. La alteración del orden interno que conduce a un llamado de atención, en las condiciones que se han indicado, se caracteriza por no afectar los deberes funcionales del Trabajador, circunstancia que habilita que se prescinda de formalismos procesales, por lo tanto, para la realización de un llamado de atención, no se hace necesario el cumplimiento del proceso disciplinario.

CAPÍTULO XIV

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

ARTÍCULO 52: Procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias contempladas en el presente Reglamento, conforme a sentencia C-593 de 2014:

- a. **Informe inicial:** El proceso disciplinario inicia con el primer informe del caso, que debe ser del superior inmediato (Director de Contrato, Director de

Operaciones, Dirección de Gestión Humana, Dirección Contable, o el Superior correspondiente según sea el caso).

Este informe debe contener la descripción total de los hechos, con las pruebas iniciales que puedan ser aportadas, y debe ser entregado a la Oficina de Control Interno Disciplinario.

- b. **Valoración de la información:** La Oficina de Control Interno Disciplinario, analizará y verificará la información y documentación allegada, con el Informe Inicial y determinará si hay mérito para dar apertura o no al Proceso Disciplinario.

En caso de no existir motivación para la apertura del proceso se cerrará el mismo, y se notificará la decisión a la persona que presentó el Informe Inicial.

- c. **Apertura del proceso:** En caso de existir los argumentos suficientes para dar apertura al Proceso Disciplinario, se dará inicio al mismo, con la comunicación formal a las personas contra las cuales procede la acción disciplinaria.

Después de recibir el informe se evaluarán las circunstancias de modo, tiempo y lugar de la presunta falta para dar inicio al Proceso Disciplinario.

- d. **Comunicación formal de la apertura del Proceso Disciplinario a la persona imputada:** Se notificará al Trabajador de forma escrita de la apertura del Proceso Disciplinario en su contra, indicando los hechos que lo motivaron, incumplimientos y/o faltas, los cuales deben estar contemplados en el Reglamento Interno de Trabajo.

En esta comunicación se describirá la fecha y hora en la que el Trabajador debe presentarse a la Diligencia de Descargos.

- e. **Diligencia de Descargos y Traslado de pruebas:** Esta diligencia contiene la Formulación de Cargos y el Traslado de las Pruebas, en la que se le informe al Trabajador, los cargos por los cuales será procesado y las pruebas en las que se basa la Empresa para la imputación, permitiéndole al Trabajador manifestar sus consideraciones respecto de las pruebas, a fin de que ejerza su derecho de defensa.

Esta diligencia tendrá lugar de tres (3) a cinco (5) días hábiles, después, de la comunicación formal, tiempo que el Trabajador podrá usar, para la

recolección de pruebas que presentará en su defensa. Sin embargo, podrá la Oficina de Control Interno Disciplinario, omitir el término indicado y citar de manera inmediata al Trabajador de acuerdo a la gravedad de la presunta falta para llevar a cabo la diligencia de descargos.

Una vez realizados los descargos, el Trabajador tendrá plazo para aportar pruebas en la misma audiencia, en donde se determinará la conducencia, pertinencia y se ordenará su práctica, si las mismas no pueden ser aportadas por el Trabajador en la audiencia de descargos, se concederá un término prudencial, dependiendo de la materialización de la prueba recaudada.

- f. **Acto Autoridad Competente:** Después de sumar a la investigación la diligencia de descargos, las pruebas allegadas por el Trabajador y las que tiene la Empresa, se analiza el caso y la Autoridad Competente emite concepto de sanción disciplinaria, consistente en llamado de atención escrito, multa, suspensión de labores y/o terminación de contrato por justa causa, o en su defecto el archivo del caso.

En caso que el desarrollo de la investigación, conlleve a la conclusión que el Trabajador contra el que se está llevando el Proceso Disciplinario no es responsable por la conducta imputada, se cerrará y archivará el caso, y se informará de manera escrita al Trabajador la decisión tomada.

El acto de archivo debe ser emitido con un tiempo mínimo de tres (3) días hábiles y máximo de cinco (5) días hábiles.

- g. **Imposición de sanción disciplinaria:** El Trabajador será citado a la Oficina de Control Interno Disciplinario, o quien haga sus veces, en caso de los Contratos que funcionan en las diferentes Regionales a nivel Nacional, para la notificación de la medida disciplinaria emitida por la Autoridad Competente.

La sanción impuesta debe ser proporcional a los hechos que la motivaron, y no pueden afectar la dignidad del Trabajador, con penas corporales o medidas lesivas.

- h. **La posibilidad de que el encartado pueda controvertir, la sanción impuesta:** La sanción será susceptible del Recurso de Reconsideración, el cual deberá sustentarse en el momento de la notificación de la sanción disciplinaria por escrito y será de conocimiento de la segunda instancia.

- i. **Definición del Recurso y decisión final:** La Oficina de Control Interno Disciplinario deberá entregar el proceso, a la GERENCIA, para una revisión del mismo, para que en esta instancia se proceda a revisar la decisión tomada en Primera Instancia para determinar si se ratifica, se revoca o se modifica.

El Trabajador será notificado por escrito de la decisión tomada por la Segunda Instancia frente al Recurso de Reconsideración interpuesto

- j. **Cierre del Proceso:** Al finalizar la notificación de la imposición de la medida disciplinaria, el archivo del proceso o la decisión de segunda instancia por interposición de Recurso de Reconsideración, se archivará la documentación correspondiente en la hoja de vida del Trabajador, dándose así cierre al Proceso.

ARTÍCULO 53: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al Trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos (2) 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.).

ARTÍCULO 54: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en los artículos anteriores.

CAPÍTULO XV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 55: Los reclamos de los Trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la Empresa el cargo de Dirección Administrativa y/o Dirección de Operaciones, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 56: Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el Trabajador o Trabajadores deberán hacerlo de manera respetuosa y con los soportes que fundamente su reclamación.

PARÁGRAFO: En la Empresa no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XVI

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 57: Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y cumplimiento de la política de desconexión laboral, previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia, 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 58: En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, y las leyes que la adicionen, modifiquen o deroguen, que incluye campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Información a los trabajadores sobre la Ley 2191 de 2022, y las leyes que la adicionen, modifiquen o deroguen, que incluye campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que corresponden al cumplimiento de la política de desconexión laboral y el procedimiento para proteger este derecho.
3. Espacios para el diálogo, foros o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
4. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;

- actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral y el derecho a la desconexión laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
- f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y en lo establecido en la Ley 2191 de 2022 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
2. Este comité se reunirá por lo menos cada tres meses, o de manera extraordinaria cuando se presenten casos que requieran su inmediata intervención. El Comité designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones que eventualmente configuren acoso laboral o vulneración del derecho a la desconexión 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.
 3. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral o vulneración del derecho a la desconexión 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.
 4. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
 5. 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 o vulneración del derecho a la desconexión laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006 y en la Ley 2191 de 2022.

ARTÍCULO 60: MODALIDADES DE ACOSO LABORAL: 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.

ARTÍCULO 61: 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 o empleados;

- 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. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

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 62: CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d) 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;
- e) 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;
- f) 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.
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h) 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.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j) 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.

CAPÍTULO XVII MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

ARTICULO 63: Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH. (Ley 2365 de 2024)

PARAGRAFO 1: La Empresa garantizará la protección frente a todas las formas de violencia basadas en género, para lo cual se acoge a las disposiciones consagradas por el Gobierno Nacional en la Resolución 2110 de 2023, y las demás normas que la adicionen o modifiquen.

PARAGRAFO 2: Se prohíbe en el ámbito laboral todo tipo de violencia contra la mujer, entendida como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, así como la discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier otro tipo de discriminación en el ámbito laboral.

ARTICULO 64: La Empresa implementa el Plan de Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual en el Contexto Laboral, el cual se enmarca dentro de los siguientes principios rectores: principio pro persona y pro víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad.

Para todos los efectos, el Plan de Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual en el Contexto Laboral adoptado por la Empresa está regido de manera transversal por los enfoques de género, derechos humanos, interseccional, diferencial y de curso de vida, definidos en el artículo 4 del Decreto 1710 de 2020 y las Leyes y/o Decretos que lo adicionen, modifiquen o deroguen.

ARTÍCULO 65: Las Políticas adoptadas por la Empresa en esta materia, se registrarán por el Plan Transversal Para La Eliminación Del Acoso Sexual formulado por El Ministerio del Trabajo, en coordinación con Entidades del Gobierno Nacional, donde se permitirá la participación y construcción de la ciudadanía, organizaciones de mujeres, organizaciones de derechos humanos, organizaciones de personas con orientación sexual e identidad de género diversa, personas con discapacidad, personas pertenecientes a grupos étnicos, sindicatos, trabajadores formales e

informales, representantes de los empleadores, Instituciones de Educación Superior, Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH, mujeres delegadas del Comité Nacional de Seguimiento a la Ley 1257 de 2008 y las personas delegadas al Comité de Seguimiento a la Ley 1719 de 2014 y demás actores involucrados en la problemática. El Plan de Prevención y atención al Acoso Sexual en el contexto Laboral se enmarcará en el respeto y garantía de los derechos legales de las víctimas y de las personas investigadas dentro del proceso por presunto acoso sexual en el contexto laboral.

ARTÍCULO 66: DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS. Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ARTÍCULO 67: DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS. Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ARTÍCULO 68: MEDIDAS PREVENTIVAS DEL ACOSO SEXUAL. La Empresa, en el marco de la prevención, establece las medidas, estrategias y acciones que permitan prevenir cualquier situación y/o evento que pueda considerarse de acoso sexual:

- a) Campañas de prevención contra el acoso sexual en el contexto laboral y difusión los aspectos legales aplicables
- b) Estrategias de comunicación a través de diferentes medios de difusión masiva de información de la compañía tales como grupos de WhatsApp, correos electrónicos, carteleras informativas en donde se informe y prevenga conductas que constituyan acoso sexual.
- c) Establecimiento de política que permita dar lineamientos generales para la implementación del presente plan de prevención, protección y atención del acoso sexual, en miras de a protección de todos los trabajadores de la compañía.

- d) Asesoramiento y acompañamiento permanente por parte de ARL AXA Colpatria, mediante la implementación de capacitaciones, sensibilizaciones, talleres y demás acciones desde el punto de vista preventivo que como administradora de riesgos laborales le puedan brindar a la empresa. Así mismo la intervención y atención psicológica y emocional que requieran los trabajadores que sean víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral en caso de ser requerido.
- e) Las medidas disciplinarias que se determinen dentro del Reglamento Interno de Trabajo para los casos de acoso sexual en el ámbito laboral.

ARTÍCULO 69: PROCEDIMIENTO Y RUTA DE ATENCIÓN. La Empresa adoptará el siguiente procedimiento general para la atención de los casos que se reporten como presunto acoso sexual, con la finalidad de garantizar los derechos de los trabajadores y mantener una sana convivencia en el contexto laboral. Este procedimiento será orientado por lo que establezca el Plan Transversal Para La Eliminación Del Acoso Sexual formulado por el Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio del Trabajo.

Para los casos descritos dentro del alcance de este programa, la metodología propuesta es la siguiente:

| N° | ACTIVIDAD | DESCRIPCIÓN | RESPONSABLE | TIEMPO |
|----|---|---|------------------|---|
| 1 | Acciones consideradas como acoso sexual | En el momento que se presente la conducta considerada como acoso sexual la persona afectada debe hablar con la persona que le está hostigando, dejando en claro los límites del trato basados en el respeto. | Persona afectada | Inmediatamente |
| 2 | Reporte del presunto acoso sexual | Si agotada la primera instancia la conducta persiste, toda persona trabajadora que se considere víctima de acoso sexual, deberá presentar una denuncia verbal o por escrito ante el comité de convivencia laboral. Se debe reportar de manera prioritaria, indicando los hechos, datos y las pruebas que permitan evidenciar el presunto caso de acoso sexual. (tiempo, modo y lugar) Nota: En caso que la persona que se considere víctima de acoso | Persona afectada | El plazo máximo que se dispone para interponer una queja es de 6 meses después de ocurridos los hechos. Esto con el fin de salvaguardar el principio de inmediatez entre los hechos y el trámite a realizar |

| | | | | |
|---|---|--|---|---|
| | | sexual manifieste encontrarse en riesgo inminente, la situación deberá ser atendida con prioridad por parte de quien recepcione el reporte y se tomarán las medidas de protección que sean necesarias. | | |
| 3 | Gestión del comité de convivencia laboral | <p>Una vez recibido el reporte de presunto acoso sexual, se deberá convocar a reunión extraordinaria del Comité de Convivencia Laboral con el fin de iniciar lo correspondiente a la investigación.</p> <p>Se informará a la persona que interpone la queja, de la recepción e inicio del proceso con la misma brindando las garantías de protección y confidencialidad a fin de evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.</p> <p>Una vez reunido el comité, se garantizará la asistencia necesaria de miembros para sesionar, donde se analizarán los hechos y evidencias para validar la pertinencia de la queja. En caso de no se identifique que la conducta constituya un acoso sexual se pasara a la actividad N° 4 del presente procedimiento</p> <p>En caso que se determine como una conducta de acoso sexual, se procederá a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Validar y revisar las pruebas presentadas • Citar inmediatamente a las partes involucradas de manera individual para conocer las versiones ampliadas de los hechos • De acuerdo con la gravedad de los hechos, se determinará si se adelantan las gestiones correspondientes con el fin de crear un espacio de diálogo entre | <p>Comité de Convivencia Laboral</p> <p>Partes involucradas</p> <p>Apoyo jurídico (En caso de requerirse)</p> | Inmediatamente se tiene conocimiento del caso |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | <p>las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de la situación o si es necesario el apoyo del área jurídica en caso que sean hechos que revistan mayor gravedad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad y protección de la persona que está siendo acosada. • Hacer las recomendaciones para las partes intervinientes sea afectado o presunto implicado, o para ambos de manera escrita, y con compromisos claros sujetos a verificación. Estas acciones recomendadas, estarán enfocadas a mejorar la Convivencia Laboral y evitar la persistencia de la conducta de acoso sexual presentada. Siempre velando por la protección de la persona que está siendo acosada. • Realizar el seguimiento de las recomendaciones planteadas de manera periódica con lo cual se validará el cese de la conducta y la normalización de las relaciones laborales. <p>En caso de presentarse persistencia de la situación, el trabajador afectado podrá recurrir a la fiscalía general de la Nación. En tal caso el comité informará a la gerencia y al área jurídica al respecto, y con lo cual se cerrará el caso en el comité.</p> <p>Nota 1: En caso que la queja involucre alguno de los miembros del Comité de Convivencia, este no podrá intervenir en la investigación del caso y en el evento de comprobarse que realmente estuvo</p> | | |
|--|--|---|--|--|

cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al Trabajador (Artículo 109 del C.S.T.).

FECHA: 02 DE ENERO DE 2025
DIRECCIÓN: Calle 98 No. 18 – 71, Pisos 3 y 7
BOGOTÁ - CUNDINAMARCA



HAROLD ARMANDO CASTAÑO CELIS
Representante Legal
Vigilancia Acosta Ltda.