

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SERVIALIADOS DEL CARIBE SAS

El presente Reglamento Interno tiene por finalidad regular las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de todas las personas que laboran en SERVIALIADOS DEL CARIBE SAS.

Cuando en el reglamento se haga referencia a trabajadores, trabajadores en misión, personal, persona trabajadora, colaboradores, persona que labora, se entiende que se está haciendo referencia a todas aquellas personas que han suscrito contrato de trabajo con SERVIALIADOS DEL CARIBE SAS y cuyo contrato no ha terminado. Por otro lado, cuando en este reglamento se haga referencia a la empresa, la organización, quien emplea, la sociedad, se está haciendo referencia a SERVIALIADOS DEL CARIBE SAS.

Finalmente, entiéndase por empresa usuaria a la entidad donde son asignados a laborar los trabajadores en misión.

CAPITULO I Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1º.- El reglamento interno de trabajo prescrito por **SERVIALIADOS DEL CARIBE SAS** identificada con NIT 900.179.009-1 con domicilio en la Carrera 52 N° 72 -52 local 7B en Barranquilla, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todo su personal. Este reglamento, hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebran con todo su personal, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables a la persona trabajadora. Su personal ostenta las siguientes dos categorías: de planta y en misión.

Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respeto de éstas el carácter de empleador. (Art.71, Ley 50 de 1990).

De planta son las personas que desarrollan su actividad en las dependencias propias de la empresa de servicios temporales. (Art 74, Ley 50 de 1990).

En misión son aquellas personas que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir tareas o servicio contratado por estos. (Art 74, Ley 50 de 1990).

Los usuarios de la empresa solo podrán contratar con esta en los siguientes casos (Art. 77, Ley 50 de 1990):

- 1) Cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6° del C.S.T.
- 2) Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
- 3) Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta seis (6) meses más.

Los contratos celebrados entre la sociedad y los usuarios deberán (Art.81, Ley 50 de 1990):

- 1) Constar por escrito.
- 2) Hacer constar que la empresa de servicios temporales se sujetara a lo dispuesto por la ley para efectos del pago de salarios, prestaciones sociales, horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales y festivos.
- 3) Especificar la compañía aseguradora, el número de la póliza, vigencia y monto con la cual se garantiza el cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas de servicios temporales con los trabajadores en misión.
- 4) Determinar la forma de atención de las obligaciones que en materia de salud ocupacional se tiene para con los trabajadores en misión, cuando se trate de las circunstancias establecidas en el art. 78 de la Ley 50 de 1990.

La empresa no podrá prestar sus servicios a usuarios cuyo personal se encuentre en huelga. (Art 89, Ley 50 de 1990)

CAPITULO II

Condiciones de Admisión

ARTICULO 2º.- Quien aspire a trabajar en la empresa debe hacer la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cedula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso.
- b) Hoja de Vida en la cual se determine claramente sus datos personales, información académica, experiencia laboral y referencias personales.

PARÁGRAFO 1º. Las declaraciones hechas en la hoja de vida por un aspirante a un empleo en la empresa se presumirán ciertas y se tendrá como engaño a la Empresa cualquier inexactitud o alteración, modificación o falsificación de los datos y certificaciones aportado por la personatrabajadora para su ingreso.

PARAGRAFO 2: La empresa podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas.

PARAGRAFO 3: Cuando un aspirante sea menor de dieciocho (18) años, se necesitará autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del Defensor de Familia.

CAPITULO III

Periodo de Prueba

ARTICULO 3º.- La empresa, podrá estipular un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes de la persona y para la otra parte, la convivencia de las condiciones de trabajo (Art. 76, C.S.T.).

ARTICULO 4º.- 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 (Art. 77, numeral 1º C.S.T.).

ARTICULO 5º.- 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 meses. Cuando entre las mismas partes se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (Art. 7º, Ley 50 de 1990).

ARTICULO 6º.- 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, la persona trabajara continuare al servicio de la empresa, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. En el periodo de prueba se gozan de todas las prestaciones (Art. 80, C.S.T.).

CAPÍTULO IV. Relación de Aprendizaje

Artículo 7º. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica 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, ocupación o profesión 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 tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

Artículo 8°. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación al aprendiz en las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:
 - 1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
 - 2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

Artículo 9°. Durante la fase lectiva, el personal aprendiz estará cubierta por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente.

Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, estará afiliada a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

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

El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que la persona 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.

Artículo 10°. No constituyen contratos de aprendizaje las siguientes prácticas educativas o de programas sociales o comunitarios:

- 1) Las actividades desarrolladas por los estudiantes universitarios a través de convenios suscritos con las instituciones de educación superior en calidad de pasantías que sean prerequisite para la obtención del título correspondiente
- 2) Las prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las áreas de la salud y aquellas otras que determine el Ministerio de Protección Social.
- 3) Las prácticas que sean parte del servicio social obligatorio, realizadas por los jóvenes que se encuentran cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones aprobadas por el Estado.

CAPITULO V

Horario de Trabajo

ARTICULO 11º.- Las horas de entrada y salida del personal de planta, son las que a continuación se expresan:

En la mañana	8:00 a.m. – 12:30 pm
Tiempo de alimentación	1:00 pm – 2:00 p.m.
En la tarde	2:00 p.m. – 5:00 p.m.

Sábados de 8:00 am a 12:30pm

Periodo(s) de descanso: Domingos y Festivos.

PARÁGRAFO 1º. Los días laborales son de lunes a sábado.

PARÁGRAFO 2º. En virtud de la ley 2101 del año 2021 y la ley 2466 de 2025, la jornada máxima llegará hasta 42 semanales.

PARAGRAFO 3º. El horario de trabajo, para el personal en misión será el de las empresas usuarias en las cuales estén laborando, pudiendo laboral mediante las jornadas especiales señaladas en el parágrafo siguiente:

PARÁGRAFO 4º. La empresa de acuerdo con las circunstancias queda facultada en todo tiempo para organizar a su personal en misión en turnos de trabajo, modificar los actuales y/o cambiar los horarios de ingreso y de salida, cuando las conveniencias o necesidades lo hagan indispensable, ajustando los horarios a la Ley y respetando la jornada máxima legal establecida en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo. Igualmente se hace expreso que la empresa, respetando los límites legales, podrá establecer dentro de sus políticas internas, mecanismos alternativos para dar cumplimiento a la jornada establecida, como son variaciones en las horas de ingreso y salida o redistribución de las cargas diarias de trabajo. En caso de que llegaran a trabajar horas extras con autorización de la empresa, éstas serán remuneradas según corresponda y únicamente en la medida en que exista autorización previa y escrita por parte de la empresa.

CAPITULO VI **Las Horas Extras y Trabajo Nocturno**

ARTÍCULO 12º.- Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00) y las diecinueve horas (19:00) (Art. 160, C.S.T.).

ARTÍCULO 13º.- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, con una jornada máxima que llegará a las cuarenta y dos (42) horas a la semana teniendo en cuenta la aplicación gradual establecida en la ley 2101 de 2021. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si la persona trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

ARTÍCULO 14º.- La empresa y la persona trabajadora, 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.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo 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 15º.- La sociedad y la persona trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, 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.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado

ARTÍCULO 16°.- Tasas y liquidación de recargos

- 1) El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un cargo de treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo 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 1990.
- 2) El trabajo extra diurno 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 de setenta y cinco (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 (Art. 24, Ley 50 de 1990).
- 5) El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del (80%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el personal por haber laborado la semana completa.

El recargo del 100% será implementado de manera gradual, de la siguiente manera:

A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

A partir del primero de julio de 2027, se aplicará plenamente el recargo por laborar día de descanso obligatorio, en los términos de este artículo. (Art. 14 ley 2466 de 2025).

CAPITULO VII **Días de Descanso Legalmente Obligatorios**

ARTICULO 17°.- Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

- 1) Todo el personal tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1° y 6° de Enero, 19 de Marzo, 1 de Mayo, 29 de Mayo, 29 de Junio, 20 de Julio, 7 de Agosto, 15 de Agosto, 12 de Octubre, 1° y 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 6 de Enero, 19 de Marzo, 29 de Junio, 15 de Agosto, 12 de Octubre, 1° y 11 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, igual se trasladará al lunes.
- 3) Las prestaciones y derechos de origen laboral en los días festivos, se reconocerá con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de Diciembre de 1983).

PARAGRAFO 1°. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, la persona trabajadora tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Art. 26, numeral 5°, Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO 2º El personal de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 179 C.S.T. y con derecho al descanso compensatorio (Art. 28, Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO 3º. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, la empresa debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Art. 175, C.S.T.).

ARTICULO 18º.- El descanso en los domingos y demás días expresados en el artículo 15 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 (Art. 25, Ley 50 de 1990).

ARTICULO 19º.- El empleador no estará obligado a pagar salario en días distintos al establecido en el artículo 17 de este reglamento, cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VIII

Vacaciones Remuneradas

ARTÍCULO 20º.- El personal que hubiere prestado sus servicios durante un (1) año tiene derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas o proporcionalmente por el tiempo trabajado.

El personal en misión tiene derecho a la compensación monetaria por vacaciones proporcional al tiempo laborado, cualquiera que esta sea (Art. 76, Ley 50 de 1990).

ARTICULO 21º.- La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente a petición de la persona trabajadora, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La empresa tiene que dar a conocer con quince (15) días de anticipación la fecha que concederá las vacaciones (Art. 187, C.S.T.).

ARTÍCULO 22º.- Si se presentara interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, la persona trabajadora no pierde el derecho a reanudarlas (Art. 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 23º.- Las partes podrán acordar por escrito, previa solicitud de la persona trabajadora, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. (numeral 1 art 189 C.S.T modificado por art 20 de la ley 829 de 2010)

Cuando estos cesen en sus funciones o hayan terminado sus contratos de trabajo, sin que hubieren causado las vacaciones, tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado. (Art 1 Ley 995 de 2005)

Para la compensación de dinero de estas vacaciones, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador. (Art 189 C.S.T)

ARTICULO 24º.- En todo caso, la persona trabajadora gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

- 1) Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
- 2) La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de personal técnicos, especializado, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares (Art. 190, C.S.T.).

ARTICULO 25º.- Durante el periodo de vacaciones se recibirá el salario ordinario que este 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 liquidaran con el promedio de lo devengado en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTICULO 26°.- Todo empleador llevara un registro de vacaciones en que se anotara la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas (Art 5º, Decreto 13 de 1967).

CAPITULO IX

Permisos

ARTÍCULO 27°.- La empresa concederá al personal los permisos y las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:

- a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo [3o](#) de la Ley 403 de 1997.
- b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
- c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
- d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
- e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto con certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley [2338](#) de 2023.
- f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales. (Ley 2466 de 2025, artículo 57 numeral)

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

a) Grave calamidad doméstica

En caso de presentarse una grave calamidad doméstica, la persona trabajadora deberá informar la situación tan pronto como le sea posible a la empresa usuaria y a su empleador, mediante envío de mensaje al celular dispuesto por la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales o al correo electrónico servialiadospelcaribe@gmail.com o el autorizado para tal fin. En aquellos eventos en que no sea posible dar aviso oportuno por razones derivadas de la misma situación, la persona trabajadora deberá acreditarlo posteriormente.

Recibido el aviso, la empresa evaluará cada situación en particular, atendiendo criterios de razonabilidad, proporcionalidad, necesidad, gravedad de los hechos y afectación real a la persona trabajadora o a su núcleo familiar, con el fin de determinar la procedencia del permiso y el tiempo razonable para su disfrute, conforme a la ley y al presente reglamento.

La determinación del tiempo autorizado corresponderá al empleador, previo análisis de las circunstancias particulares del caso concreto.

Para efectos de acreditar la situación, la persona trabajadora deberá remitir al correo electrónico autorizado por la empresa los soportes sumarios idóneos que permitan verificar la ocurrencia de la grave calamidad doméstica, dentro de los dos (2) días calendario siguientes al hecho o desde el momento en que cese la imposibilidad de aportarlos.

La empresa podrá solicitar información adicional estrictamente necesaria para verificar la situación reportada, garantizando en todo caso la confidencialidad y protección de los datos personales y sensibles de la persona trabajadora y su núcleo familiar.

La ausencia injustificada de soportes, la imposibilidad de verificar razonablemente la situación reportada o la presentación de información falsa podrán dar lugar al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente o a la aplicación de las disposiciones legales pertinentes, con observancia del debido proceso.

b) Atenciones en salud

En el caso de citas médicas programadas, la persona trabajadora deberá informar al empleador con la debida antelación y, cuando le sea posible, coordinar la fecha y hora de la cita con el fin de minimizar la afectación del normal desarrollo de las actividades de la empresa, sin que ello implique la negación, limitación u obstaculización del derecho a la atención en salud. Esta disposición no aplica para atenciones de urgencia.

La persona trabajadora deberá presentar al departamento de talento humano de la empresa usuaria y de su empleador el soporte de la atención médica recibida, en el que conste fecha, hora y lugar de la atención y, cuando aparezca en el soporte emitido por la entidad de salud, el nombre del profesional que brindó la atención.

El tiempo destinado por la persona trabajadora para asistir a citas médicas, incluidas aquellas de carácter prioritario, controles médicos y/o atenciones de urgencia, no la exonera del cumplimiento de la jornada laboral restante, salvo que exista incapacidad médica o concepto médico debidamente expedido por una entidad del Sistema General de Seguridad Social en Salud (EPS, IPS o ARL) que justifique la imposibilidad de continuar laborando.

En caso de expedirse incapacidad médica, la persona trabajadora deberá informar y remitir el respectivo soporte tan pronto como le sea posible para efectos de registro y liquidación. Para incapacidades superiores a dos (2) días, contará con un plazo de dos (2) días hábiles para entregar a Talento Humano el documento correspondiente, salvo imposibilidad demostrada.

La empresa podrá validar los soportes presentados y realizar los registros correspondientes en nómina conforme a la normatividad vigente.

PARÁGRAFO: La omisión injustificada en la entrega de soportes, la presentación de documentos falsos o cualquier actuación contraria al principio de buena fe podrá dar lugar al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente o a la aplicación de las disposiciones legales pertinentes, con observancia del debido proceso.

CAPITULO X

Salario Mínimo, Convencional, Lugar, Días, Horas de Pago y Periodos que lo Regulan

ARTÍCULO 28°.- Formas y libertad de estipulación:

- 1) El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, por unidad de tiempo, por obra, a destajo, por tarea, etc., 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 de Trabajo y las normas concordantes con estas, 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 prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de las primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

Este salario no estará exento de las cotizaciones de Seguridad Social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

ARTICULO 29°.- Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por periodos mayores (Art. 133, C.S.T.).

ARTICULO 30°.- El pago de los salarios se efectuará por medio de transferencia a su cuenta bancaria o la que autorice expresamente y se pagará así:

- 1) El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para los 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 periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente (Art. 134, C.S.T.).

ARTICULO 31.- Los trabajadores en misión tendrán derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen en la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa.

Igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecido para sus trabajadores en el lugar de trabajo en materia de transporte, alimentación y recreación (Art. 79, Ley 50 de 1990).

CAPITULO XI

Servicios Médicos, Medidas de Seguridad, Riesgos Profesionales, Primeros Auxilios en caso de Accidentes de Trabajo, Normas Sobre Labores en Orden a la Mayor Higiene, Regularidad y Seguridad en el Trabajo

ARTICULO 32°.- Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, en su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos profesionales y ejecución del sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo con el objeto de velar por la protección integral del trabajador, así como facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional y para adelantar los programas de promoción y prevención a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales. (Artículo 26 ley 1562 de 2012).

ARTÍCULO 33°.- Prevención del consumo de alcohol, drogas y sustancias psicoactivas.

La empresa adoptará e implementará un Protocolo de Prevención y Control del Consumo de Alcohol, Drogas y Sustancias Psicoactivas, integrado al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Todos los trabajadores deberán cumplir las medidas preventivas, controles, evaluaciones y procedimientos establecidos en dicho protocolo.

Constituye incumplimiento de las obligaciones laborales negarse injustificadamente a observar las disposiciones del protocolo, cuando estas resulten necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo, la integridad de las personas, la continuidad de la operación o la protección de bienes e información.

La aplicación de cualquier medida de control respetará la dignidad humana, la intimidad, el debido proceso, la confidencialidad de la información y las disposiciones vigentes sobre protección de datos personales.

ARTICULO 34°.- Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS y ARL, a la cual estén afiliados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá avisar a la empresa y acudir a su EPS o ARL a fin de que certifique si se puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine si hay lugar a incapacidad y el tratamiento a que el trabajador deba someterse.

En caso de expedirse incapacidad médica, la persona trabajadora deberá presentar el respectivo soporte el mismo día en que se otorgue para efectos de liquidación. Para incapacidades médicas superiores a dos (2) días, la persona trabajadora contará con un plazo de dos (2) días hábiles para entregar a Talento Humano el **formato original de incapacidad médica**.

La empresa validará los soportes presentados y realizará los registros correspondientes en la nómina conforme a la normatividad vigente.

PÁRAGRAFO: En caso de que la persona trabajadora no presente los soportes, la empresa podrá dar aplicación al proceso disciplinario o a las disposiciones legales correspondientes.

Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo está en obligación de dar inmediato aviso al empleador o a su representante. El empleador no es responsable de las complicaciones en la salud del trabajador, por no haber dado aviso o haberlo demorado sin justa causa (Art. 221, C.S.T.).

ARTÍCULO 35°.- Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, suspenderá el derecho a las prestaciones económicas por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa (Art. 55, Decreto 1295 de 1994).

PARAGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del sistema gestión en seguridad y salud en el trabajo de la respectiva empresa, se califican como graves y facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Art. 91, Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 36°.- En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, informará a la sociedad sobre el accidente, con el fin de poder realizar el reporte y que la persona accidentada pueda ser atendido en la IPS, en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la EPS y la ARL.

ARTÍCULO 37°.- En caso de accidente no mortal, aun el más leve o incidente, el trabajador lo comunicara inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, para que se prevea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes.

ARTICULO 38°.- Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida. El Ministerio de Protección Social establecerá las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información (Art. 61, Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 39°.- En todo caso, en lo referente a los puntos de que se trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas pertinentes de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, al Decreto 1443 de 2014, 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, legislación vigente sobre la organización y administración del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del decreto antes mencionado.

ARTICULO 40°.- La empresa es responsable de la seguridad y salud en el trabajo, previniendo las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores, mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo que conlleva la promoción, y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. La salud ocupacional de los trabajadores en misión, será en los términos de las leyes que rigen la materia para los trabajadores permanentes.

Cuando el servicio se preste en oficios o actividades particularmente riesgosas, o los trabajadores requieran de un adiestramiento particular en cuanto a prevención de riesgos, o sea necesario el suministro de elementos de protección especial, en el contrato que se celebre entre la empresa de servicios temporales y el usuario se determinara expresamente la forma como se atenderán estas obligaciones. No obstante, este acuerdo no libera a la empresa de servicios temporales de la responsabilidad laboral frente al trabajador en misión (Art. 78 Ley 50 de 1990).

ARTICULO 41°.- Los trabajadores permanentes y en misión de las empresas de servicios temporales deberán estar afiliados por estas a una Administradora de Riesgos Laborales.

PARAGRAFO. Igualmente deberán ser afiliados los trabajadores a los Sistemas Generales de Pensiones y Salud, a través de las Empresas Promotoras de Salud y Administradoras de Pensiones que ellos elijan (Art. 10 Decreto 1530 de 1996).

ARTICULO 42°.- Las empresas usuarias que utilicen los servicios de Empresas de Servicios Temporales, deberán incluir los trabajadores en misión dentro de sus Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual deberán suministrarles:

- 1) Una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos dentro de la empresa usuaria.
- 2) Los elementos de protección personal que requiera en el puesto de trabajo.
- 3) Las condiciones de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina del Trabajo que contiene el Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa usuaria (Art. 11 Decreto 1530 de 1996).

PARAGRAFO. El cumplimiento de lo ordenado en este artículo no constituye vínculo laboral alguno entre la empresa usuaria y el trabajador en misión.

ARTICULO 43°.- El valor de la cotización para el Sistema General de Riesgos Profesionales de las Empresas de Servicios Temporales, será de la siguiente manera:

- a) Para los trabajadores de planta, según la clase de riesgo en que se encuentre clasificada la Empresa de Servicios Temporales.
- b) Para los trabajadores en misión, según la clase de riesgo en que se encuentre clasificada la empresa usuaria o centro de trabajo (Art. 13 Decreto 1530 de 1996).

En todo caso, la Seguridad Social Integral (Salud, Pensión y Riesgos Profesionales) respecto de los trabajadores en misión es responsabilidad de la Empresa de Servicios Temporales, sin perjuicio de las obligaciones que por ley y otras disposiciones legales complementarias le estén asignadas a las empresas usuarias en esta misma materia (Decreto 4369 de 2006).

CAPITULO XII

Prescripciones de Orden

ARTICULO 44°.- Son deberes del personal los siguientes:

- a) Respetar a sus superiores y a sus compañeros de trabajo.
- b) Mantener armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- c) Tener buena conducta, obrar con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina en la empresa.
- d) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- e) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, cortés y respetuosa.
- f) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- g) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- h) 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.
- i) Asistir y participar en las reuniones generales o de grupos, convocadas por la sociedad o por la empresa usuaria a través de sus jefes o líderes de procesos; así como suscribir los mecanismos de control de asistencia dispuestos por la empresa.
- j) Dar cumplimiento a los procedimientos de cada proceso señalados por la empresa usuaria.
- k) Recibir y aceptar las instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo para el desempeño de su labor.

- l) Comunicar oportunamente a sus superiores todo hecho o irregularidad que sea cometido por parte de otro empleado, funcionario o tercero que afecte los intereses de la Empresa, clientes, proveedores, accionistas, afiliados y trabajadores.
- m) Administrar los bienes de propiedad, posesión o tenencia de la empresa usuaria de una forma seria, honesta, segura, rentable y eficiente con el fin de evitar e impedir el desperdicio, daño o pérdida de bienes, recursos, materiales y útiles de trabajo.
- n) Asistir puntualmente al trabajo según el horario establecido y el sitio de trabajo asignado.

PARAGRAFO. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección del personal de la Policía, ni darle ordenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas (Art. 126, C.S.T.).

CAPITULO XIII **Orden Jerárquico**

ARTÍCULO 45°.- El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, son los siguientes: Gerencia, Subgerencia, Departamento de Contabilidad, Asistente Administrativo.

PARAGRAFO. De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, los siguientes: Gerencia.

CAPITULO XIV **Labores Prohibidas para Mujeres y Menores de 18 Años**

ARTICULO 46°.- Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Art. 242, Ordinales 2° y 3°, C.S.T.).

ARTICULO 47°.- Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

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

- 16) Trabajos en cizalladoras, cortadores, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y, otras máquinas particularmente peligrosas.
- 17) 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 vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
- 18) Trabajo de soldadura de gas y arco, corte de oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- 19) Trabajo en fábrica de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
- 20) Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- 21) Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
- 22) Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- 23) Las demás que señalen en forma específica.

PARÁGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) 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", podrá ser empleado 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 menos mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad.

En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Arts. 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).

CAPITULO XV

Obligaciones Especiales para la sociedad y su personal

ARTÍCULO 48°.- Son obligaciones especiales de la sociedad:

- 1) Poner a disposición del personal, salvo la estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de labores.
- 2) Procurar a quien haya suscrito contrato laboral con la sociedad, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- 3) Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según la reglamentación de las autoridades sanitarias.
- 4) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
- 5) Guardar absoluto respeto a la dignidad del personal, sus creencias y sentimientos.
- 6) Conceder al personal las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 26 de este reglamento.
- 7) Dar al personal 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 lo solicita hacerle examen de retiro sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que quien ocupó el cargo, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 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 personal 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 personal prefiere radicarse en otro lugar, la sociedad le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.
- 9) En los gastos de traslado del personal, se entienden comprendidos los de familiares que con el convivieren.
- 10) Abrir y llevar al día los registros de horas extras y del personal que sea menor de edad, según lo ordena la ley.
- 11) Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo de Trabajo.
- 12) Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto.
- 13) Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
- 14) Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- 15) Además de las obligaciones especiales a cargo de la sociedad, esta garantizará el acceso del personal menor de edad, la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.
- 16) Será también obligación de su parte, afiliarlos a los regímenes de Seguridad Social a todo el personal menor de edad que labore a su servicio, lo mismo que suministrarle cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (Art. 57, C.S.T.).
- 17) Conceder al personal, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero(a) 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, cualquier sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad domestica 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 (Ley 1280 de 2009).
- 18) La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.

ARTICULO 49°.- Son obligaciones especiales del personal, además de las consignadas en este reglamento como deberes, las siguientes:

- 1) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados por la organización y por la empresa usuaria, en virtud de la delegación de subordinación administrativa y para el personal de planta, ejercer sus funciones de conformidad con las instrucciones impartidas por la sociedad.
- 2) Cumplir los preceptos de este reglamento, acatar las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la organización o la empresa usuaria.
- 3) No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre asuntos que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la sociedad o empresa usuaria, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato y/o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- 4) Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- 5) Mantener una relación cordial en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- 6) Mantener una relación cordial con los clientes de la empresa usuaria.
- 7) Comunicar oportunamente a la sociedad y a la empresa usuaria las observaciones que estimen conducentes con el fin de evitarle daños y perjuicios.
- 8) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte o amenace a las personas o las cosas de la organización o empresa usuaria.
- 9) Observar las medidas preventivas prescritas por el médico de la empresa o por autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

- 10) Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio, email, teléfono, dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
- 11) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- 12) 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.
- 13) Asistir y participar en las reuniones generales o de grupos, convocadas por la Organización o por la empresa usuaria a través de sus jefes o líderes de procesos; así como suscribir los mecanismos de control de asistencia dispuestos por la Empresa.

CAPITULO XVI

Prohibiciones especiales para la empresa y para el personal

ARTICULO 50°.- Se prohíbe a la sociedad:

- 1) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda al personal, sin autorización previa escrita de estos, para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto a los 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 en un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley los autorice.
- 2) Obligar en cualquier forma al personal a comprar mercancía o víveres en almacenes o procuradurías que establezca el empleador.
- 3) Exigir o aceptar dinero del personal para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de este.
- 4) Limitar o presionar en cualquier forma al personal en el ejercicio de su derecho de asociación.
- 5) Imponer al personal obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.
- 6) Hacer, o 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 la certificación de que trata el ordinal 7 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 al personal que se separe o sean separados del servicio.
- 9) Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera, además de incurrir en sanciones legales, deberá pagar al personal los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo, cuando se compruebe que la sociedad en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios al personal, la cesación de actividades de estos será imputable a tiempo de suspensión de labores.
- 10) Despedir sin justa causa comprobada al personal que les 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.
- 11) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos del personal o que ofenda su dignidad (Art. 59, C.S.T.).

ARTÍCULO 51°.- Se prohíbe al personal:

- 1) Utilizar dispositivos móviles personales durante la jornada laboral para fines ajenos a las funciones asignadas, cuando ello afecte el desempeño de las labores, la productividad, la seguridad, la atención al cliente, la confidencialidad de la información o contravenga las políticas e instrucciones impartidas por la empresa.

- Se exceptúan las situaciones de emergencia personal o familiar debidamente justificadas y los casos expresamente autorizados por la empresa o requeridos para el desarrollo de las funciones del cargo.
- 2) Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
 - 3) Se prohíbe a los trabajadores presentarse a laborar, permanecer o ejecutar sus funciones bajo los efectos del alcohol, sustancias psicoactivas, drogas ilícitas o medicamentos que afecten sus capacidades físicas, mentales o psicomotrices, cuando ello comprometa la seguridad, la salud, el adecuado desempeño de sus funciones o genere riesgos para sí mismos, para terceros, para los bienes de la empresa o para la prestación del servicio.
Igualmente, se prohíbe consumir, portar, distribuir, comercializar o facilitar bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas o drogas ilícitas dentro de las instalaciones de la empresa, de la empresa usuaria o durante la ejecución de actividades laborales.
Los trabajadores deberán informar oportunamente a la empresa cuando estén bajo tratamiento médico con medicamentos que puedan afectar el desarrollo seguro de sus funciones, especialmente cuando desempeñen actividades de alto riesgo.
Igualmente constituye falta grave negarse injustificadamente a cumplir los protocolos de prevención y control establecidos por la empresa para actividades críticas o de alto riesgo.
 - 4) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
 - 5) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
 - 6) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones, intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
 - 7) Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
 - 8) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en el o retirarse.
 - 9) Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado (Art. 60, C.S.T.).
 - 10) Las demás señaladas en este reglamento, en el contrato de trabajo o en el código sustantivo el trabajo.

CAPITULO XVII

Escala de faltas, sanciones disciplinarias y terminación del contrato

ARTÍCULO 52º.- Finalidad del Régimen Disciplinario:

El presente régimen disciplinario tiene como finalidad garantizar el adecuado funcionamiento de la empresa, la convivencia laboral, el respeto por los derechos y deberes de las partes, la disciplina, la buena fe, la confianza legítima, la seguridad, la productividad, la protección de los bienes e información de la empresa y el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Las disposiciones aquí contenidas se aplicarán con observancia de los principios de legalidad, tipicidad, proporcionalidad, razonabilidad, dignidad humana, presunción de inocencia, debido proceso, derecho de defensa, igualdad y buena fe.

ARTÍCULO 53º.- Potestad disciplinaria:

La empresa podrá ejercer la potestad disciplinaria respecto de las conductas realizadas por las personas trabajadoras que constituyan incumplimiento de obligaciones legales, contractuales, reglamentarias, instrucciones impartidas por el empleador o normas de seguridad y salud en el trabajo.

La facultad disciplinaria será ejercida conforme a la Constitución Política, la ley, el contrato de trabajo, el presente reglamento y la jurisprudencia vigente.

ARTÍCULO 54º.- Clasificación de las faltas:

Las faltas disciplinarias se clasifican en:

- a) Faltas leves.
- b) Faltas graves.

ARTÍCULO 55º- Faltas leves:

Constituyen faltas leves, siempre que no generen afectación grave ni reincidencia, las siguientes conductas:

1. Llegar tarde al sitio de trabajo sin justificación válida.
2. Incumplir instrucciones operativas o administrativas sin afectación grave.
3. Descuidar el orden, aseo o presentación del lugar de trabajo.
4. Presentarse sin los elementos, uniformes o implementos requeridos para el desempeño de las labores.
5. Hacer uso inadecuado o negligente de herramientas, equipos o elementos de trabajo sin causar daño grave.
6. Utilizar dispositivos móviles personales durante la jornada laboral en contravención de las políticas, procedimientos o instrucciones impartidas por la empresa, siempre que dicha conducta no genere riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, afectación grave del servicio, incumplimiento de las funciones asignadas o divulgación de información confidencial.
7. Omitir reportes, novedades, formatos o información requerida para el desarrollo normal de las actividades.
8. Ausentarse durante la jornada, temporalmente, del puesto de trabajo sin autorización y sin justificación válida.
9. Incumplir procedimientos internos de control, registro, inventario, atención al cliente, seguridad, calidad o manejo documental sin generar afectación grave.
10. Incumplir normas de presentación personal, higiene o manipulación aplicables a las labores desempeñadas.
11. No entregar soportes requeridos por la empresa dentro de los términos establecidos, sin justificación válida.
12. Incurrir en cualquier incumplimiento menor de obligaciones laborales que no constituya falta grave.

ARTÍCULO 56º- Faltas graves:

Constituyen faltas graves las siguientes conductas:

1. Incumplir de manera grave las obligaciones o prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias.
2. Reincidir en faltas leves previamente sancionadas.
3. Abandonar el puesto de trabajo sin autorización causando afectación operativa, económica o de seguridad.
4. Incurrir en ausencias injustificadas.
5. Utilizar dispositivos móviles personales durante la ejecución de actividades críticas o de alto riesgo, o en zonas restringidas por razones de seguridad, salud en el trabajo, protección de datos, confidencialidad o continuidad de la operación, cuando ello genere o pueda generar un riesgo para las personas, los bienes, la información o la prestación del servicio.
6. Igualmente constituirá falta grave el uso de dispositivos móviles para captar, almacenar, divulgar o compartir información reservada, datos personales, imágenes, videos o cualquier contenido relacionado con la empresa, sus clientes, usuarios o trabajadores, sin la autorización correspondiente.
7. Presentar documentos falsos, adulterados o información engañosa.
8. Registrar información falsa en planillas, formatos, sistemas, controles, reportes, cajas, inventarios o documentos empresariales.
9. Sustraer, apropiarse, ocultar, utilizar sin autorización, comprometer indebidamente o dar manejo irregular a dinero, mercancías, herramientas, equipos, documentos, insumos, bienes, inventarios o recursos de la empresa o de terceros bajo custodia o responsabilidad de la persona trabajadora.
10. Incurrir en inconsistencias, irregularidades, pérdidas, descuadres, faltantes o diferencias relevantes respecto de dinero, mercancía, inventarios, productos, recaudos, documentos, equipos o bienes bajo su custodia, administración, manejo o responsabilidad laboral, cuando no exista explicación razonable, soporte suficiente o cumplimiento de los procedimientos establecidos por la empresa.
11. Incumplir protocolos de seguridad, calidad, inocuidad, manipulación, almacenamiento, transporte o servicio que generen riesgo o afectación.
12. Realizar actos de negligencia que comprometan la seguridad de personas, animales, instalaciones, vehículos, bienes o información.
13. Presentarse al trabajo o ejecutar labores bajo los efectos del alcohol, sustancias psicoactivas, drogas ilícitas o medicamentos que afecten las capacidades físicas, mentales o psicomotrices del trabajador, cuando ello

comprometa la seguridad, la salud, el adecuado desempeño de las funciones o genere riesgo para sí mismo, para terceros, para los bienes de la empresa, de la empresa usuaria o para la continuidad de la operación.

14. Consumir, portar, distribuir, comercializar o facilitar bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas en las instalaciones de la empresa o de la empresa usuaria, así como negarse injustificadamente a cumplir los protocolos de prevención y control establecidos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
15. Consumir, portar, distribuir o comercializar alcohol o sustancias psicoactivas en el lugar de trabajo.
16. Conducir vehículos u operar maquinaria de forma imprudente, insegura o contrariando normas legales o internas.
17. Incumplir normas de seguridad y salud en el trabajo generando riesgo grave.
18. Agredir verbal, física o psicológicamente a compañeros, superiores, subordinados, clientes, usuarios o terceros.
19. Incurrir en actos de discriminación, acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género o conductas contrarias a la convivencia laboral.
20. Revelar información confidencial, financiera, comercial, contable, estratégica, reservada o datos personales sin autorización.
21. Alterar, eliminar, copiar, compartir o utilizar indebidamente información física o digital de la empresa.
22. Realizar fraudes, engaños, actos deshonestos o abusos de confianza.
23. Desobedecer instrucciones legítimas impartidas por el empleador relacionadas con las funciones contratadas.
24. Dormir durante la jornada laboral cuando la naturaleza de las funciones implique riesgo, atención, vigilancia o afectación operativa.
25. Incurrir en actos u omisiones que afecten gravemente el servicio, la atención, la operación o la imagen de la empresa.
26. Utilizar indebidamente claves, accesos, sistemas tecnológicos, aplicativos o recursos digitales de la empresa.
27. Incurrir en violación grave de las obligaciones y prohibiciones previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, contrato de trabajo, reglamento interno o políticas empresariales.
28. Ejecutar cualquier conducta que constituya justa causa legal para terminar el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 57º- Sanciones disciplinarias:

Las faltas disciplinarias podrán dar lugar a las siguientes sanciones, atendiendo a criterios de proporcionalidad y razonabilidad:

Para faltas leves:

- a) Llamado de atención verbal.
- b) Memorando escrito.
- d) Suspensión hasta por cinco (5) días.

Las faltas graves podrán dar lugar, según la naturaleza de la conducta, su impacto, las circunstancias del caso concreto y la proporcionalidad de la medida, a cualquiera de las siguientes sanciones:

- a) Suspensión hasta por ocho (8) días la primera vez, conforme a la ley.
- b) Suspensión hasta por dos (2) meses en caso de reincidencia permitida legalmente.
- c) Terminación del contrato de trabajo con justa causa conforme a la ley, aun tratándose de la primera ocurrencia de la conducta cuando la gravedad de los hechos así lo justifique.

ARTÍCULO 58º- Criterios de graduación de la sanción:

Para determinar la procedencia y proporcionalidad de la medida disciplinaria aplicable, la empresa podrá valorar, según corresponda y de acuerdo con las circunstancias del caso concreto, uno o varios de los siguientes criterios:

1. La naturaleza y gravedad de la conducta.
2. El nivel de afectación causado.
3. El riesgo generado para personas, bienes, recursos o información.
4. La existencia de dolo, negligencia o incumplimiento deliberado.
5. El grado de confianza y responsabilidad asignado.
6. La reincidencia disciplinaria.
7. El impacto operativo, económico o reputacional ocasionado.

8. La forma en que ocurrieron los hechos.
9. La existencia de ocultamiento, engaño o falsedad.
10. El incumplimiento de instrucciones, protocolos o medidas de seguridad.
11. La colaboración u obstrucción frente a la verificación de los hechos.
12. Los antecedentes disciplinarios de la persona trabajadora.
13. Cualquier otra circunstancia objetivamente relevante para determinar la razonabilidad y proporcionalidad de la medida disciplinaria.

La valoración de uno o varios de los anteriores criterios no obliga a la empresa a imponer una sanción determinada ni limita la facultad legal de terminar el contrato de trabajo con justa causa cuando la gravedad de la conducta así lo justifique.

ARTÍCULO 59º- Terminación del contrato con justa causa

La empresa podrá terminar el contrato de trabajo con justa causa en los eventos previstos en la ley, el contrato de trabajo, el presente reglamento y demás disposiciones legales aplicables.

ARTÍCULO 60º- Terminación sin necesidad de procedimiento disciplinario

No se requerirá adelantar procedimiento disciplinario previo cuando:

- a) La terminación obedezca a una causa legal.
- b) Exista renuncia, mutuo acuerdo o vencimiento legal del vínculo.
- c) La ley no exija procedimiento previo.
- d) La conducta corresponda a hechos evidentes, flagrantes, confesos o plenamente acreditados que constituyan justa causa legal inmediata, sin perjuicio del derecho de defensa que asista a la persona trabajadora en las actuaciones posteriores correspondientes.

ARTÍCULO 61º- Debido proceso

Toda actuación disciplinaria respetará el derecho de defensa, contradicción y debido proceso de la persona trabajadora conforme a la Constitución Política, la ley y la jurisprudencia vigente.

La empresa podrá designar uno o varios funcionarios para adelantar las actuaciones propias del procedimiento disciplinario, incluyendo la citación, recepción de descargos y recaudo de pruebas. La decisión disciplinaria será adoptada por el empleador o por el funcionario expresamente autorizado para ejercer la potestad disciplinaria.

Contra la decisión disciplinaria procederá únicamente el recurso de reposición. No procederá recurso de apelación por no existir dentro de la estructura organizacional una autoridad jerárquicamente superior a aquella facultada para adoptar la decisión disciplinaria definitiva

CAPITULO XVIII

Procedimientos para Comprobación de Faltas y Formas de Aplicación de las Sanciones Disciplinarias

ARTÍCULO 62º- Citación a descargos

Cuando la empresa tenga conocimiento de hechos que puedan constituir una falta disciplinaria, citará mediante comunicación escrita física o electrónica al trabajador a audiencia de descargos y concederá un término no inferior a cinco (5) días hábiles para que ejerza su derecho de defensa. Vencido dicho término, la empresa procederá a realizar la audiencia de descargos o a adoptar las actuaciones que correspondan dentro del trámite disciplinario, la cual contendrá como mínimo:

1. La descripción de los hechos objeto de investigación.
2. La fecha, hora y lugar o el medio virtual en que se realizará la audiencia.
3. La posibilidad de aportar a la diligencia las pruebas que considere pertinentes.

ARTÍCULO 63º.- Audiencia de descargos

La audiencia de descargos tendrá carácter oral y será dirigida por el funcionario designado por la empresa.

Durante la diligencia se garantizará al trabajador:

1. La oportunidad de rendir explicaciones y ejercer su defensa.
2. La posibilidad de aportar pruebas y controvertir las trasladadas.
3. La asistencia de los representantes o acompañantes autorizados por el reglamento.

De la diligencia se levantará un acta que contendrá un resumen de las actuaciones realizadas y las manifestaciones efectuadas por los intervinientes.

Parágrafo 1: Cuando la defensa, explicaciones o descargos del trabajador sean rendidos de forma verbal, se levantará un acta en la que se dejará constancia sucinta de las manifestaciones realizadas, la cual será leída y firmada por quienes intervengan en la diligencia. En caso de negativa a firmar, se dejará la respectiva constancia, sin que ello afecte la validez de la actuación.

Parágrafo 2: Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por un representante del sindicato que sea trabajador de la empresa y se encuentre presente al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

ARTÍCULO 64º.- Inasistencia a la audiencia de descargos

Si el trabajador, habiendo sido debidamente citado, no comparece a la audiencia de descargos y no presenta justificación o soporte válido de su inasistencia dentro del día en que estaba programada la realización de los descargos, la empresa dejará constancia de tal situación y podrá continuar el procedimiento disciplinario con fundamento en las pruebas disponibles.

La inasistencia injustificada no impedirá la continuación de la actuación ni la adopción de la decisión correspondiente.

Cuando el trabajador pruebe una causa razonable y debidamente soportada que le haya impedido asistir, la empresa podrá reprogramar la audiencia por una única vez, salvo circunstancias excepcionales debidamente demostradas.

ARTÍCULO 65º.- Práctica y valoración de pruebas

La empresa valorará integralmente las pruebas recaudadas, las explicaciones del trabajador y los demás elementos de juicio obtenidos durante el procedimiento.

ARTÍCULO 66º.- Decisión disciplinaria

Concluida la etapa de descargos y practicadas las pruebas que resulten pertinentes, la empresa adoptará una decisión motivada dentro de un plazo razonable.

La decisión deberá contener:

1. La identificación del trabajador.
2. La decisión motivada.
3. La sanción impuesta, cuando haya lugar a ella.
4. Los recursos que procedan contra la decisión.

La decisión será notificada al trabajador por escrito o en estrados cuando sea comunicada al finalizar la audiencia.

ARTICULO 67°.- Impugnación de la decisión disciplinaria

Contra toda decisión disciplinaria procederá el recurso de reposición, mediante el cual el trabajador podrá solicitar su revisión, modificación o revocatoria.

El recurso podrá interponerse y sustentarse verbalmente en la misma audiencia una vez comunicada la decisión en estrados, caso en el cual sus fundamentos quedarán consignados en el acta respectiva.

ARTÍCULO 68°.- Trámite y decisión del recurso de reposición

Presentado oportunamente el recurso de reposición, la empresa procederá a revisar integralmente la decisión impugnada, así como los argumentos y pruebas aportados por el trabajador.

La decisión que resuelva el recurso deberá ser motivada y será comunicada al trabajador por escrito dentro de un término razonable.

ARTÍCULO 69°.- Improcedencia del recurso de apelación

En atención a la estructura organizacional de la empresa y a la inexistencia de un superior jerárquico funcional distinto de la autoridad que adopta la decisión disciplinaria, no procederá recurso de apelación.

Lo anterior no limita el derecho de impugnación del trabajador, el cual se garantiza mediante el recurso de reposición regulado en este procedimiento.

ARTÍCULO 70°.- Ejecutoria de la decisión

Las decisiones disciplinarias quedarán en firme cuando:

1. No se interponga oportunamente el recurso de reposición.
2. Se renuncie expresamente a su interposición.
3. Se resuelva el recurso presentado.

Una vez ejecutoriada la decisión, la sanción podrá hacerse efectiva conforme a la ley al presente reglamento.

ARTÍCULO 71°.- Sanción sin cumplimiento del trámite

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

CAPÍTULO XIX PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN Y DEMÁS FORMAS DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 72. Objeto

El presente capítulo tiene por objeto establecer mecanismos para prevenir, corregir y sancionar las conductas constitutivas de acoso laboral, promover un ambiente de trabajo digno, respetuoso y saludable, así como regular el procedimiento interno de recepción y trámite de las quejas relacionadas con presuntas situaciones de acoso laboral dentro de la empresa.

La empresa reconoce y promueve el respeto por la dignidad humana, la igualdad, la diversidad y la no discriminación como principios fundamentales de las relaciones laborales.

En consecuencia, la empresa propenderá por mantener ambientes de trabajo seguros, saludables, inclusivos y libres de cualquier forma de violencia, acoso, hostigamiento, intimidación, discriminación o trato degradante, independientemente del cargo, nivel jerárquico o modalidad de vinculación de las personas involucradas.

Se encuentran prohibidas las conductas que tengan por objeto o efecto vulnerar la dignidad, integridad, libertad, intimidad, honra, igualdad o derechos fundamentales de cualquier trabajador, especialmente aquellas fundadas en razones de sexo, género, identidad de género, orientación sexual, raza, origen nacional o familiar, etnia, discapacidad, edad, condición social, estado civil, convicciones religiosas, ideológicas o cualquier otra condición protegida constitucional o legalmente.

La empresa promoverá acciones de prevención, sensibilización, capacitación y atención orientadas a fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad, la inclusión y la convivencia laboral, así como mecanismos para la prevención y atención del acoso laboral, el acoso sexual y demás formas de violencia en el trabajo.

Todo trabajador deberá contribuir al mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso, absteniéndose de realizar o tolerar conductas de discriminación, violencia, acoso u hostigamiento contra cualquier persona vinculada a la empresa.

ARTÍCULO 73. Ámbito de aplicación

Las disposiciones contenidas en este capítulo aplican a todos los trabajadores de la empresa, cualquiera sea la modalidad contractual, nivel jerárquico, cargo o dependencia a la que pertenezcan, así como a quienes ejerzan funciones de dirección, supervisión, coordinación o representación del empleador.

ARTÍCULO 74. Definición de acoso laboral

Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, jefe, superior jerárquico inmediato o mediato, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia de este, de conformidad con la legislación vigente.

ARTÍCULO 75. Modalidades de acoso laboral

Constituyen modalidades de acoso laboral, entre otras, las siguientes:

- a) Maltrato laboral.
- b) Persecución laboral.
- c) Discriminación laboral.
- d) Entorpecimiento laboral.
- e) Inequidad laboral.
- f) Desprotección laboral.

La descripción y alcance de estas conductas será la establecida en la Ley 1010 de 2006 o en las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 76. Conductas que pueden constituir acoso laboral.

Podrán constituir acoso laboral, entre otras, las conductas previstas en la Ley 1010 de 2006, siempre que sean repetidas y públicas, tales como:

- 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 83.

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 77. Conductas que no constituyen acoso laboral.

No constituyen acoso laboral ni podrán ser interpretadas como tal:

a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;

c) 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;

d) 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;

e) 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.

f) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

g) 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 artículo 59 y 60 del mismo Código.

h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

ARTÍCULO 78. Deber de respeto y convivencia.

Todos los trabajadores deberán mantener relaciones laborales basadas en el respeto, la dignidad humana, la colaboración, la buena fe, la tolerancia y el trato cortés, absteniéndose de ejecutar conductas que puedan afectar la integridad física, psicológica o moral de cualquier persona dentro del entorno laboral.

ARTÍCULO 79. Medidas preventivas.

La empresa desarrollará actividades orientadas a la prevención del acoso laboral, entre ellas:

a) Divulgación de políticas de convivencia laboral.

b) Programas de sensibilización y capacitación.

c) Promoción de mecanismos de resolución pacífica de conflictos.

d) Fortalecimiento de factores protectores frente a riesgos psicosociales.

e) Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO 80. Comité de convivencia laboral.

La empresa contará con un Comité de Convivencia Laboral integrado y funcionando conforme a la normatividad vigente.

Dicho comité tendrá carácter preventivo y buscará promover relaciones laborales saludables, así como tramitar las quejas relacionadas con posibles situaciones de acoso laboral en los términos previstos por la ley.

ARTÍCULO 81. Presentación de quejas.

Todo trabajador que considere estar siendo víctima de una conducta que pueda constituir acoso laboral podrá presentar queja escrita ante el Comité de Convivencia Laboral.

La queja deberá contener, en la medida de lo posible:

- a) Identificación de quien la presenta.
- b) Descripción clara de los hechos.
- c) Fecha aproximada de ocurrencia.
- d) Identificación de las personas involucradas.
- e) Pruebas o indicios disponibles.

ARTÍCULO 82. Trámite De La Queja.

Recibida la queja, el Comité de Convivencia Laboral procederá a:

- a) Verificar que la situación corresponda a asuntos de su competencia.
- b) Analizar de manera confidencial los hechos expuestos.
- c) Escuchar a las personas involucradas.
- d) Promover espacios de diálogo, conciliación y mejoramiento de la convivencia laboral.
- e) Formular recomendaciones preventivas o correctivas cuando haya lugar.

ARTÍCULO 83. Confidencialidad.

Las actuaciones adelantadas con ocasión de una queja por presunto acoso laboral tendrán carácter reservado.

Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, los trabajadores involucrados y cualquier persona que participe en el trámite deberán guardar estricta confidencialidad sobre la información conocida durante el procedimiento, sin perjuicio de los requerimientos efectuados por autoridades competentes.

ARTÍCULO 84. Garantía de no represalia.

La empresa garantiza que ningún trabajador será objeto de represalias por presentar de buena fe una queja por presunto acoso laboral, participar como testigo o colaborar en las investigaciones o actuaciones relacionadas con estos asuntos.

ARTÍCULO 85. Remisión a autoridades competentes.

Cuando los hechos denunciados excedan las competencias del Comité de Convivencia Laboral o puedan constituir faltas disciplinarias, infracciones laborales, conductas penales o cualquier otra situación de competencia de una autoridad administrativa o judicial, la empresa podrá poner los hechos en conocimiento de la autoridad competente o informar al trabajador sobre los mecanismos legales disponibles.

ARTÍCULO 86. Medidas correctivas.

Sin perjuicio de las competencias del Comité de Convivencia Laboral, cuando se establezca la ocurrencia de conductas contrarias a la convivencia, al respeto o a las obligaciones laborales, la empresa podrá adoptar las medidas administrativas o disciplinarias previstas en la ley, en el contrato de trabajo y en el presente reglamento.

ARTÍCULO 87. Régimen disciplinario.

Las conductas constitutivas de acoso laboral, debidamente comprobadas y que generen responsabilidad disciplinaria del trabajador, podrán dar lugar a la imposición de las sanciones contempladas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, garantizando en todo caso el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción.

ARTÍCULO 88. Normas supletorias.

En todo aquello no previsto en este capítulo se aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que regulen la materia.

ARTICULO 89°.- Mecanismos internos de prevención y trámite de quejas por acoso laboral y acoso sexual en el ámbito laboral.

Con el fin de prevenir, corregir y superar las conductas que puedan constituir acoso laboral, acoso sexual en el ámbito laboral o cualquier otra conducta que afecte la convivencia, el respeto, la dignidad humana o el ambiente de trabajo, la empresa establece el siguiente procedimiento interno:

- a) Todo trabajador podrá presentar de manera escrita queja, al email serviliadosdelcaribe@gmail.com, para que sea remitida dentro de los 3 días hábiles siguientes, ante el Comité de Convivencia Laboral respecto de presuntas conductas de acoso laboral o acoso sexual en el ámbito laboral, aportando los hechos, circunstancias y elementos de prueba que considere pertinentes.
- b) Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador podrá poner en conocimiento de la Gerencia, del área de Gestión Humana o de cualquier representante autorizado de la empresa situaciones que considere constitutivas de acoso laboral o acoso sexual, quienes deberán orientar al trabajador sobre el procedimiento interno y los mecanismos legales de protección existentes.
- c) Las actuaciones adelantadas con ocasión de las quejas tendrán carácter confidencial y reservado. Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, las partes involucradas, los testigos y quienes intervengan en el trámite deberán guardar la debida reserva sobre la información conocida, salvo requerimiento de autoridad competente.
- d) La empresa garantizará que no se adopten represalias, actos de discriminación, hostigamiento o trato desfavorable contra las personas que presenten quejas de buena fe, participen como testigos o colaboren en los procedimientos relacionados con presuntas conductas de acoso laboral o acoso sexual.
- e) Recibida la queja, el Comité de Convivencia Laboral se reunirá dentro de los 5 días hábiles siguientes, la analizará conforme a sus competencias legales y reglamentarias, escuchará individualmente a las personas involucradas, promoverá espacios de diálogo cuando ello resulte procedente y formulará las recomendaciones que estime necesarias para mejorar la convivencia laboral y prevenir la ocurrencia de nuevas situaciones.
- f) De las actuaciones adelantadas se dejará constancia escrita, conservando los soportes correspondientes y garantizando la confidencialidad de la información. Cuando se logren acuerdos o compromisos entre las partes, estos se consignarán en acta y serán objeto de seguimiento por parte del Comité de Convivencia Laboral.
- g) Cuando los hechos puestos en conocimiento no correspondan a situaciones de competencia del Comité de Convivencia Laboral, o puedan constituir faltas disciplinarias, infracciones legales o conductas sancionables por otras autoridades, el Comité informará a la Gerencia o a la dependencia competente para que se adopten las medidas correspondientes, sin perjuicio de las acciones administrativas, laborales, disciplinarias, civiles o penales a que haya lugar.
- h) La Gerencia y las demás dependencias de la empresa evaluarán las recomendaciones emitidas por el Comité de Convivencia Laboral y adoptarán las medidas preventivas, correctivas o disciplinarias que resulten procedentes, garantizando en todo momento el debido proceso y el derecho de defensa.
- i) El Comité de Convivencia Laboral realizará seguimiento periódico a los compromisos adquiridos y a las recomendaciones formuladas, con el fin de verificar su cumplimiento y promover un ambiente de trabajo sano, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia, discriminación, acoso laboral o acoso sexual.

SUBCAPÍTULO DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

ARTÍCULO 90. Prohibición del acoso sexual en el ámbito laboral.

La empresa rechaza toda forma de acoso sexual en el ámbito laboral y adoptará medidas de prevención, atención, protección y seguimiento encaminadas a garantizar ambientes de trabajo seguros, respetuosos y libres de violencia.

ARTÍCULO 91. Definición de acoso sexual.

Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio físico, verbal o no verbal con fines sexuales no consentidos, que tenga por objeto o produzca la afectación de la dignidad, la integridad, la libertad o la igualdad de una persona dentro del ámbito laboral.

ARTÍCULO 92. Conductas que pueden constituir acoso sexual.

Entre otras, podrán constituir acoso sexual:

- a) Comentarios, insinuaciones o propuestas de contenido sexual no deseadas.
- b) Solicitudes de favores sexuales explícitas o implícitas.
- c) Contactos físicos no consentidos.
- d) Mensajes, imágenes, videos o comunicaciones de contenido sexual no solicitados.
- e) Amenazas, presiones o promesas relacionadas con beneficios laborales condicionados a conductas de naturaleza sexual.
- f) Cualquier otra conducta definida por la ley como acoso sexual.

ARTÍCULO 93. Canales de reporte.

Los trabajadores podrán presentar quejas relacionadas con presuntos hechos de acoso sexual mediante los canales establecidos por la empresa establecido en el artículo 98 de este reglamento.

ARTÍCULO 94. Medidas de protección.

La empresa podrá implementar medidas razonables de protección para evitar la continuidad de la conducta denunciada y prevenir afectaciones a la persona presuntamente víctima, sin que ello implique prejuizgamiento respecto de los hechos.

ARTÍCULO 95. Prohibición de represalias.

Se prohíbe cualquier forma de represalia contra quien presente una queja, denuncia, testimonio o colaboración relacionada con presuntos hechos de acoso sexual.

ARTÍCULO 96. Sanciones.

Las conductas constitutivas de acoso sexual que sean comprobadas podrán dar lugar a la imposición de las sanciones disciplinarias previstas en este reglamento, sin perjuicio de las acciones administrativas, laborales, civiles o penales a que haya lugar.

CAPÍTULO XX DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 97. Derecho a la desconexión laboral.

La empresa reconoce el derecho de todos los trabajadores a la desconexión laboral, entendida como la facultad de no tener contacto por cualquier medio o herramienta tecnológica, ni atender asuntos relacionados con sus funciones o actividades laborales, fuera de la jornada ordinaria o máxima legal de trabajo, durante los períodos de descanso, licencias, permisos, vacaciones y demás tiempos de descanso reconocidos por la ley.

Lo anterior se aplicará sin perjuicio de las excepciones legales y de las necesidades propias del servicio que, por la naturaleza de determinadas funciones o cargos, requieran disponibilidad especial.

ARTÍCULO 98. Medios de comunicación laboral.

Las comunicaciones laborales deberán realizarse, en principio, dentro de la jornada ordinaria de trabajo del trabajador.

El envío de correos electrónicos, mensajes de texto, comunicaciones por aplicaciones de mensajería instantánea, llamadas telefónicas o cualquier otro medio tecnológico fuera de la jornada laboral no implicará por sí mismo la obligación del trabajador de responder, atender o ejecutar instrucciones durante sus períodos de descanso, salvo que exista una situación exceptuada por la ley o una necesidad urgente e impostergable del servicio.

ARTÍCULO 99. Excepciones.

Las disposiciones sobre desconexión laboral no impedirán las comunicaciones que resulten necesarias en los siguientes casos:

- a) Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito.
- b) Circunstancias que impliquen riesgo para las personas, las instalaciones, los equipos, la información o la continuidad de la operación.
- c) Emergencias operativas, de seguridad o de salud que requieran atención inmediata.
- d) Trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, conforme a la legislación laboral vigente.
- e) Los demás eventos expresamente previstos en la ley.

ARTÍCULO 100. Prohibición de represalias.

Ningún trabajador será objeto de sanción, represalia, trato desfavorable o evaluación negativa por ejercer de manera legítima su derecho a la desconexión laboral en los términos establecidos por la ley y el presente reglamento.

ARTÍCULO 101. Canal de reporte.

Los trabajadores que consideren vulnerado su derecho a la desconexión laboral podrán informar la situación a su jefe inmediato, al área de Gestión Humana o a la dependencia que la empresa designe para tal efecto, con el fin de que se evalúen las circunstancias y se adopten las medidas que resulten procedentes.

ARTÍCULO 102. Promoción del derecho a la desconexión laboral.

La empresa promoverá una cultura organizacional orientada al respeto de los tiempos de descanso, bienestar y conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores, adoptando acciones de sensibilización y buenas prácticas encaminadas a garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión laboral.

CAPITULO XXI

Publicaciones

ARTICULO 103°.- El empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento.

CAPITULO XXII

Disposiciones Finales

ARTICULO 104°.- Desde la fecha que entre en vigor este reglamento quedan sin afecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

ARTICULO 105°.- Las normas de este reglamento se entenderán modificadas de pleno derecho cuando la ley laboral vigente así lo disponga, sin perjuicio de la posterior actualización formal del documento.

CAPITULO XXII

Cláusulas Ineficaces

ARTICULO 106°.- No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador 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 razonables al trabajador (Art. 109, C.S.T.).

Cordialmente,



MARTHA GOMEZ CRUZ

Representante Legal

SERVIALIADOS DEL CARIBE SAS

Dirección: Carrera 52 N° 72-152 local 7B Segundo Piso.