



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

PREÁMBULO

El presente Reglamento Interno de Trabajo es establecido por la empresa **TRABAJO SEGURO PASSOMET S.A.S. IPS**, identificada con el Número de Identificación Tributaria – NIT No. 900.477.386-1, con domicilio social en la ciudad de Manizales, Caldas, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores.

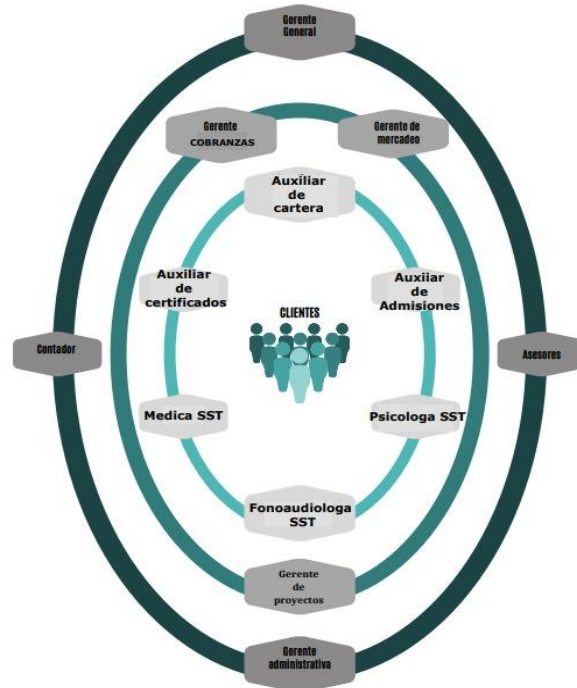
Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario favorables al trabajador, y su contenido se fundamenta en el artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas laborales concordantes.

CAPÍTULO I De la Empresa

ARTÍCULO 1°. DEFINICIÓN DE EMPRESA. La sociedad **TRABAJO SEGURO PASSOMET S.A.S. IPS**, identificada con el Número de Identificación Tributaria – NIT No. 900.477.386-1 es una Sociedad por Acciones Simplificadas cuyas relaciones comerciales se regulan por el derecho privado, dedicada a la prestación de servicios de seguridad y salud en el trabajo.

La empresa tiene su domicilio y sede administrativa en la Carrera 23 #25-32, en el municipio de Manizales, Caldas. En esta dirección es donde se cumplen las funciones laborales de sus trabajadores, pero ello no es obstáculo para que el Reglamento Interno de Trabajo sea acatado por todos sus trabajadores cuando en cumplimiento de sus labores se encuentren en un lugar distinto a la sede administrativa.

ARTÍCULO 2°. – ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL. La Estructura Organizacional de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es la siguiente, definido por el organigrama de esta:



PARÁGRAFO. – De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: El Gerente, así como su representante en caso de ausencia.

CAPÍTULO II De los Trabajadores

ARTÍCULO 3°. – TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO. Los trabajadores que presten sus servicios a **TRABAJO SEGURO PASSOMET S.A.S. IPS** tendrán la categoría de trabajadores del sector privado vinculados por medio de contrato laboral y su relación se regulará por el Código Sustantivo del Trabajo y sus normas regulatorias o complementarias.

ARTÍCULO 4°. – TRABAJADORES OCASIONALES, ACCIDENTALES O TRANSITORIOS. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, por lo tanto, no vinculados a la empresa, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos.

Tampoco se consideran trabajadores de la empresa quienes se desempeñan mediante contratos de prestación de servicios y solo tendrán derecho a percibir los honorarios convenidos.

CAPÍTULO III Condiciones de admisión

ARTÍCULO 5°. – SOLICITUD DE INGRESO. Todo aspirante deberá someterse al proceso de selección, entrevistas y exámenes médicos de ingreso y deberá, además, presentar una solicitud por escrito para su registro como aspirante acompañada de los siguientes documentos:

- a. Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según sea el caso.

- b. Cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años, la autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia.
- c. Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d. Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.

PARÁGRAFO 1°. – Queda prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1°); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1° y 2°, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Min. Trabajo), el examen de VIH (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

ARTÍCULO 6°. – **PERIODO DE PRUEBA.** Una vez admitido el aspirante, la empresa podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa las aptitudes del trabajador, y por parte de este las conveniencias de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 7°. – **CONDICIONES DEL PERIODO DE PRUEBA.** El período de prueba debe ser estipulado por escrito y, en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 8°. – **DURACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA.** El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que en ningún caso pueda exceder de dos meses.

Cuando entre la empresa y un mismo trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no será válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

PARÁGRAFO. – Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor a dos (2) meses, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dicho límite.

ARTÍCULO 9°. – **TERMINACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA.** Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si al expirar el período de prueba el trabajador continúa al servicio del empleador, los servicios prestados se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde el inicio de dicho período de prueba.

PARÁGRAFO. - Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

CAPÍTULO IV

Contrato de Aprendizaje

ARTÍCULO 10°. – **CONTRATO DE APRENDIZAJE.** 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. A través de él una persona natural recibe formación teórica y práctica y la empresa se obliga a proporcionar los medios necesarios para adquirir formación metódica y completa. El aprendiz podrá desempeñarse dentro de las actividades administrativas, operativas, comerciales o financieras propias del giro ordinario de la empresa y recibirá un apoyo de sostenimiento mensual.

ARTÍCULO 11°. – **CONTRATACIÓN DE APRENDICES.** La empresa vinculará aprendices en el número establecido por el SENA, conforme a su actividad económica, nivel de riesgo y personal vinculado.

PARÁGRAFO. – Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices para conservar la proporción que le haya sido señalada.

ARTÍCULO 12°. – APRENDICES. El contrato de aprendizaje podrá celebrarse con:

1. Trabajadores aprendices del SENA.
2. Estudiantes en programas de formación técnica, tecnológica o profesional de instituciones reconocidas por el Estado.
3. Estudiantes universitarios que cumplan al menos 24 horas semanales de actividad práctica en la empresa y continúen simultáneamente su plan de estudios o se encuentren cursando su semestre de práctica.

PARÁGRAFO. – La actividad asignada deberá guardar relación con la formación del aprendiz.

ARTÍCULO 13°. – DURACIÓN. El contrato de aprendizaje tendrá la duración prevista por el programa académico correspondiente y no podrá exceder de tres (3) años.

PARÁGRAFO. – Si el contrato se celebra por un término superior, el tiempo que exceda se regirá por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 14°. – APOYO DE SOSTENIMIENTO. El aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento mensual destinado a garantizar su proceso formativo, así:

1. Si la formación del aprendiz es dual, recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al 75% de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente del 100% de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
2. Si la formación es tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 75% de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y en la fase práctica el equivalente al 100% de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

PARÁGRAFO 1°. – En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

PARÁGRAFO 2°. – Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, sin importar si la formación es o no dual.

ARTÍCULO 15°. – SEGURIDAD SOCIAL.

1. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente.
2. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado 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.

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

ARTÍCULO 16°. – RECONOCIMIENTO DE EXPERIENCIA. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

CAPÍTULO V

Horario de trabajo, horas extra y trabajo nocturno

ARTÍCULO 17°. – HORARIO DE TRABAJO. La jornada laboral de la empresa será de cuarenta y cuatro (44) horas semanales. El horario de trabajo podrá distribuirse entre lunes y sábado, dentro del horario de atención comprendido de la siguiente forma:

1. Lunes a viernes jornada continua de 6:00 a.m. a 5:30 pm., con dos (2) horas de almuerzo.
2. Sábado de 7:00 a.m. a 11:45 a.m.

PARÁGRAFO 1°. —El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta 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 cuatro (44) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 7 p.m.

PARÁGRAFO 2°. – La jornada laboral de la empresa será de cuarenta y dos (42) horas semanales a partir del 15 de julio de 2026 y horario se registrará por las condiciones anteriormente descritas.

PARÁGRAFO 3°. – Se entiende para todos los efectos que el día sábado en la empresa es considerado día laboral, por lo tanto, será tomado en cuenta para el cómputo de vacaciones.

CAPÍTULO VI

Las horas extras y trabajo nocturno

ARTÍCULO 18°. – TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO. El trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis de la mañana (6:00 a.m.) y las siete de la noche (07:00 p.m.). Trabajo nocturno es el comprendido entre las siete de la noche (07:00 p.m.) y las seis de la mañana. (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 19°. – TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRA. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal, luego de computar lo realmente trabajado durante el mes.

PARÁGRAFO. – El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del empleador o su representante haya autorizado expresamente el trabajo suplementario mediante documento escrito.

ARTÍCULO 20°. – TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS. El trabajo nocturno y las horas extra serán liquidadas y pagadas por **TRABAJO SEGURO PASSOMET S.A.S. IPS** de la siguiente manera:

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de estos recargos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.

PARÁGRAFO 1°. – La empresa podrá establecer turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

PARÁGRAFO 2°. – La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en este reglamento.

PARÁGRAFO 3°. – En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

CAPÍTULO VII

Días de descanso legalmente obligatorios

ARTÍCULO 21°. – DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

PARÁGRAFO. Este descanso tiene una duración mínima de 24 horas.

ARTÍCULO 22°. – TASAS Y LIQUIDACIÓN DE TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del ochenta por ciento (80%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

PARÁGRAFO 1°. – El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

PARÁGRAFO 2°. – A partir del 1 de julio de 2026 el recargo será del 90% y a partir del 1 de julio de 2027 será del 100%.

PARÁGRAFO 3°. – Interpretese la expresión dominical contenida en este reglamento exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

ARTÍCULO 23°. – AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

ARTÍCULO 24°. – SUSPENSIÓN DEL TRABAJO. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VIII

ARTÍCULO 25°. – VACACIONES REMUNERADAS. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTÍCULO 26°. – ÉPOCA DE VACACIONES. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con mínimo 5 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones.

ARTÍCULO 27°. – INTERRUPCIÓN JUSTIFICADA. Si se presenta una interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 28°. – COMPENSACIÓN EN DINERO. Se prohíbe compensar la totalidad de las vacaciones en dinero. Sólo podrá compensarse en dinero hasta la mitad del período de vacaciones que le corresponda a cada trabajador. Para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 29°. – ACUMULACIÓN DE VACACIONES. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años.

La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

ARTÍCULO 30°. – LIQUIDACIÓN DE VACACIONES. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 31°. – REGISTRO DE VACACIONES. El empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

PARÁGRAFO. – En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

CAPÍTULO IX

Permisos

ARTÍCULO 32°. – PERMISOS. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos previstos en la ley y en el reglamento, en los siguientes casos:

1. El ejercicio del derecho al sufragio.
2. El desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
3. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
4. En caso de luto por el fallecimiento del cónyuge o compañero permanente o de un familiar hasta el grado segundo (2°) de consanguinidad, primero (1°) de afinidad y primero (1°) civil.
5. Asistencia a citas médicas.
6. Comisiones sindicales inherentes a la organización.

7. Asistencia al entierro de sus compañeros.
8. Asistencia a obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
9. Atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

Siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que, en los casos previstos en los numerales 5 y 6, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento.

ARTÍCULO 33°. – AVISO. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a) En caso de grave calamidad doméstica o luto, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
- b) En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- c) En los demás casos, el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

PARÁGRAFO. – La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto.

ARTÍCULO 34°. – PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO DE PERMISOS. El trabajador que quiera gozar de un permiso deberá cumplir con el siguiente procedimiento:

1. Informar con la debida anticipación al Gerente el motivo del permiso, excepto en caso de grave calamidad doméstica.
2. En caso de grave calamidad doméstica el aviso debe darse a más tardar al día hábil siguiente en que ésta haya ocurrido y justificarlo dentro de un término de tres (3) días hábiles.
3. En caso de luto, el trabajador tendrá derecho a cinco (5) días hábiles de licencia remunerada, y deberá acreditar el fallecimiento dentro de los treinta (30) días siguientes.
4. En caso de asistencia a obligaciones escolares como acudiente, el trabajador deberá presentar la citación del centro educativo.

En cualquiera de los casos los días de permiso serán hábiles.

CAPÍTULO X

Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y períodos que lo regulan

ARTÍCULO 35°. – FORMAS Y ESTIPULACIÓN DEL SALARIO.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el 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 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 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.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 36°. – SALARIO JORNAL. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado con períodos mayores.

ARTÍCULO 37°. – PERIODOS DE PAGO. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará de manera quincenal en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios en el transcurso de la jornada laboral, o inmediatamente después del cese.

ARTÍCULO 38°. FORMA DE PAGO. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.

PARÁGRAFO. En la empresa no existen prestaciones sociales adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XI

Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos laborales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo

ARTÍCULO 39°. – OBLIGACIÓN. Es obligación de **TRABAJO SEGURO PASSOMET S.A.S. IPS** velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Por su parte, los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de seguridad y salud que prescriba la ley o las autoridades y, en particular, las que ordene la empresa en el reglamento y en los manuales de higiene y seguridad, o en instrucciones de carácter especial.

ARTÍCULO 40°. – SERVICIOS MÉDICOS. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS o ARL, según corresponda, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 41°. – AVISO DE ENFERMEDAD. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 42°. – INSTRUCCIONES, EXÁMENES Y TRATAMIENTOS MÉDICOS. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 43°. – MEDIDAS DE SEGURIDAD Y SALUD. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de los elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO. — El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

ARTÍCULO 44°. – ACCIDENTE DE TRABAJO. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Ley 1562 de 2012 ante la EPS y la ARL.

ARTÍCULO 45°. – ACCIDENTE NO MORTAL. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 46°. – REPORTE DEL ACCIDENTE LABORAL. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en la empresa deberá ser informada por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 47°. – LEGISLACIÓN APLICABLE. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas del Sistema de Gestión en Seguridad en el Trabajo y Riesgos Laborales vigentes, y las demás que con tal fin se establezcan.

CAPÍTULO XII

Prescripciones de orden

ARTÍCULO 48°. – DEBERES DE LOS TRABAJADORES. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto a la Constitución y a la ley.
- b) Respeto y subordinación a los superiores.
- c) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- d) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.

- e) Guardar respeto a terceros y a las personas que tengan alguna vinculación con la empresa.
- f) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- g) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- h) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- i) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- j) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- k) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- l) El cumplimiento de los protocolos de bioseguridad implementados en la organización.

ARTÍCULO 49°. –LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES. 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 a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- 3. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- 4. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- 5. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- 6. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- 7. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- 8. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo.

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

CAPÍTULO XIII

Obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores

ARTÍCULO 50°. – OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA. Son obligaciones especiales del empleador:

- 1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- 2. Procurar a los trabajadores elementos de protección personal adecuados 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 reglamentación de las autoridades sanitarias.
- 4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- 5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
- 6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este reglamento.
- 7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado
- 8. Realizar a los trabajadores los exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y egreso de conformidad con los perfiles del cargo y profesiogramas diseñados para tal fin.
- 9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
- 10. Conceder a los trabajadores licencia por luto, lactancia y cuidado de la niñez.
- 11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.

12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.
15. Afiliar a todos los trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral, así como suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor por concepto de dotación.
16. Poner a disposición del trabajador los elementos de protección personal necesarios para el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad implementados al interior de la organización.
17. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas.
18. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
19. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.

ARTÍCULO 51°. – OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR: Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. Dar cumplimiento al contrato de trabajo de manera cuidadosa y diligente, en el lugar, tiempo y demás condiciones acordadas, asistiendo con puntualidad según el horario señalado por la empresa.
3. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
5. Guardar rigurosamente el respeto en las relaciones con sus superiores, compañeros, usuarios y demás personas que tengan relación con la empresa.
6. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes para evitar daños y perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
9. Observar a cabalidad las disposiciones contempladas en el protocolo de bioseguridad adoptado por la organización.
10. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.

ARTÍCULO 52°. – PROHIBICIONES PARA LA EMPRESA. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los casos contemplados en la ley.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
10. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
11. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
12. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
13. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
14. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.
15. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
16. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores 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.
17. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

ARTÍCULO 53º. – PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la empresa los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin autorización.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes que alteren o perjudiquen el normal desempeño de las funciones.
3. Conservar armas o explosivos de cualquier clase en el sitio de trabajo.
4. Provocar riñas dentro de las instalaciones de la empresa, participar en ellas o instigar a otros a que peleen.
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

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 él o retirarse.
9. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
10. Uso del celular personal en horas laborales

ARTÍCULO 54°. - SUPERVISIÓN DEL USO DE EQUIPOS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO. La empresa, como propietaria de los equipos y herramientas tecnológicas asignadas a los trabajadores, podrá verificar su uso para asegurar el cumplimiento de las funciones laborales. Esta revisión se limitará a historiales e información de carácter laboral, respetará la intimidad del trabajador y se realizará de manera necesaria y proporcional. El uso indebido de los equipos podrá dar lugar al correspondiente proceso disciplinario.

ARTÍCULO 55°. - EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO. La empresa realizará evaluaciones periódicas de rendimiento con base en criterios objetivos, medibles, verificables y previamente informados al trabajador por escrito, de acuerdo con las funciones asignadas a su cargo.

Cuando la empresa identifique un posible rendimiento inferior al esperado, deberá comunicarlo formalmente al trabajador, precisando los aspectos que requieren mejora y las evidencias que sustentan dicha apreciación.

Antes de adoptar cualquier medida disciplinaria, la empresa implementará un Plan de Mejoramiento que deberá definir metas claras y alcanzables, señalar el tiempo razonable para ejecutarlo y ofrecer orientación al trabajador. Si a pesar de lo anterior persiste un rendimiento significativamente inferior al esperado y ello constituye un incumplimiento grave de las obligaciones laborales, la empresa podrá iniciar un proceso disciplinario en los términos del Capítulo XIV del presente reglamento.

ARTÍCULO 56°. – SISTEMA DE VIDEOVIGILANCIA. La empresa cuenta con un sistema de cámaras de videovigilancia instaladas en diferentes áreas de las instalaciones, destinadas a garantizar la seguridad de las personas, bienes, procesos y operaciones internas. Las cámaras registran videos de forma continua y están ubicadas exclusivamente en zonas de tránsito y operación. En ningún momento se instalarán cámaras en espacios destinados a la intimidad personal como baños o áreas de descanso. Las imágenes captadas por el sistema de videovigilancia podrán ser utilizadas como medios de prueba dentro de procesos disciplinarios internos.

Con el ingreso a las instalaciones y la socialización de este reglamento, los trabajadores aceptan y reconocen la presencia del sistema de videovigilancia, así como el uso de las imágenes para los fines establecidos en este artículo.

PARÁGRAFO. - El acceso a las grabaciones estará restringido al personal autorizado por la empresa y su tratamiento se realizará conforme a la Ley 1581 de 2012 y demás normas aplicables a la protección de datos personales.

ARTÍCULO 57°. – VISITAS EXTERNAS. Las visitas externas deberán limitarse al comedor de la empresa y su permanencia no podrá exceder el término de 15 minutos, ni interrumpir las labores del trabajador o afectar el normal funcionamiento de la empresa. Los visitantes no podrán fotografiar, filmar o acceder a documentos, pantallas, conversaciones o equipos internos. El trabajador será responsable de permitir que los visitantes excedan el tiempo permitido, permanezcan en zonas no autorizadas o tengan acceso directo o indirecto a información o actividades internas, conforme a las disposiciones disciplinarias de este reglamento.

CAPÍTULO XIV

Escala de faltas, sanciones disciplinarias y justas causas de terminación del contrato de trabajo

ARTÍCULO 58°. – LÍMITE DE LAS SANCIONES. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en la ley, este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 59°. – FALTAS LEVES. Se establecen las siguientes clases de faltas leves:

1. El retardo de más de quince (15) minutos en la hora de entrada, sin excusa suficiente.
2. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
3. El uso indebido de los equipos, materiales y herramientas de trabajo puestas a disposición del trabajador.
4. El uso del celular en horas laborales para fines meramente personales cuando afecte la prestación del servicio, la atención al usuario, el normal desempeño de las funciones o productividad de la empresa, salvo que se trate de casos de fuerza mayor, caso fortuito y/o calamidad doméstica o que dicha actividad sea llevada a cabo en los tiempos de descanso.
5. Atender, durante sus horas de trabajo, asuntos u ocupaciones distintos a los que se le señalen.
6. Hacer uso indebido de permisos o licencias concedidas por el superior o jefe inmediato, siempre y cuando no cause perjuicio a la empresa.
7. Ausentarse de la Institución, sin justificación alguna y sin la autorización previa de la Gerencia General y Gerencia Administrativa, dentro de la jornada diaria.
8. Utilizar, divulgar o suministrar información de la empresa, proveedores o clientes para realizar compras, obtener beneficios personales, acceder a descuentos, adquirir créditos, solicitar financiación o gestionar trámites ajenos a las funciones del cargo.
9. Participar en discusiones verbales dentro de las instalaciones de la empresa o durante la jornada laboral que alteren el ambiente de trabajo sin que medien insultos, palabras soeces o faltas de respeto.

PARÁGRAFO. —Si transcurrido un (1) año después de haber incurrido el trabajador en una de las faltas del artículo precedente y no se hubiere vuelto a presentar reincidencia en esa misma falta en el mismo año, la nueva falta será catalogada como la primera para efectos de aplicación de la sanción respectiva.

ARTÍCULO 60°. – FALTAS GRAVES. Además de las establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, constituyen faltas graves:

1. El incumplimiento grave de las prohibiciones y obligaciones que le competen al trabajador según la ley, el contrato de trabajo y el presente reglamento interno de trabajo.
2. La falta total o la ausencia durante el 50% o más de la jornada diaria, sin excusa verificable, cuando cause o no perjuicio a la empresa.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin justificación verificable, cuando cause o no perjuicio a la empresa.
4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
5. La revelación de información de carácter confidencial y reservado así no cause perjuicio a la empresa.
6. Atender, durante sus horas de trabajo, asuntos u ocupaciones distintos a los que se le señalen cuando cause perjuicio a la empresa, así sea por primera vez.
7. Realizar actividades laborales, comerciales o de prestación de servicios en beneficio propio o de terceros durante la jornada laboral, o utilizando equipos, herramientas, sistemas, plataformas o recursos de la empresa, cualquiera sea su modalidad.
8. Cualquier acto de negligencia, omisión o descuido en relación con dineros, títulos valores, documentos, claves, equipos y demás elementos de trabajo que el empleado reciba, tenga en su poder o le corresponda manejar o vigilar por razón de su cargo.
9. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno de los dineros, títulos valores, documentos, claves, equipos y demás elementos de trabajo, o la falta oportuna de cuentas que el empleado deba rendir sobre los mismos.
10. Presentarse a desempeñar sus funciones bajo efectos de sustancias psicoactivas derivadas y/o Bebidas alcohólicas.
11. Ingerir o mantener dentro de la empresa, tóxicos, barbitúricos, estupefacientes, drogas psicoactivas o cualquier sustancia o producto semejante.
12. Crear o alterar documentos que tengan poder representativo o probatorio en su relación laboral.
13. Solicitar o aceptar dádivas o ventajas de los clientes o de los proveedores, con el fin de dar trato preferencial o especial a los mismos, o a los asuntos cuyo trámite o decisión le corresponda.

14. Afectar indebidamente por acción u omisión la contabilización de las cuentas u operaciones de la empresa.
15. Introducir o portar armas blancas o armas de fuego, dentro de las instalaciones de la empresa o en el desempeño de las funciones asignadas.
16. Faltar al respeto a sus compañeros, superiores, terceros o a los usuarios de los servicios que presta la Institución.
17. Agredir física o verbalmente a cualquier persona dentro de las instalaciones de la empresa o en el desarrollo de sus funciones laborales. Constituyen agresiones verbales graves: el uso de palabras soeces, insultos, expresiones denigrantes, amenazas o cualquier manifestación de irrespeto, especialmente cuando ocurran frente a terceros, afecten la dignidad de las personas o perturben gravemente la convivencia laboral.
18. Incurrir en conductas que constituyen acoso laboral o sexual.
19. Faltar a la verdad para tratar de esconder un error que perjudica a la Institución, a sus bienes, a los que laboran en ella o para beneficio propio.
20. Hacer uso indebido de permisos o licencias concedidas por el superior o jefe inmediato, siempre y cuando cause perjuicio a la empresa.
21. Incumplir las disposiciones contempladas en el protocolo de bioseguridad adoptado por la organización.
22. Utilizar, divulgar o aprovechar indebidamente las bases de datos, archivos o cualquier información de la empresa, incluidos correos electrónicos, números telefónicos y contactos comerciales, con el fin de ofrecer servicios propios o de terceros, desviar o captar clientes, generar un beneficio personal o ajeno en detrimento de la empresa.

ARTÍCULO 61°. - SANCIONES DISCIPLINARIAS. El incurrir por parte del trabajador en cualquiera de las faltas leves o prohibiciones leves establecidas en la Ley, en el presente reglamento o en el contrato de trabajo, dará lugar a llamado de atención escrito o suspensión del contrato de trabajo hasta por 8 días. Cuando el trabajador cometa cualquiera de las faltas leves por tercera vez, dará lugar a terminación del contrato de trabajo con justa causa y unilateralmente.

Quando se trate de la comisión de faltas graves por parte del trabajador, la empresa podrá dar por terminado el contrato de trabajo justificadamente y de manera unilateral.

PARÁGRAFO. - La empresa podrá imponer una multa de la quinta parte del salario de un día frente a retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente.

CAPÍTULO XV

Procedimiento Disciplinario

ARTÍCULO 62°. GARANTÍA DEL DEBIDO PROCESO. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador en audiencia de descargos. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva.

PARÁGRAFO. – El trabajador podrá estar acompañado de apoderado y dos testigos si así lo desea.

ARTÍCULO 63°. – APERTURA DEL PROCESO DISCIPLINARIO. La citación a descargos es la comunicación formal de apertura del proceso disciplinario y formulación de cargos. Deberá:

1. Informar al trabajador sobre la apertura del proceso disciplinario y la presunta falta cometida.
2. Formular cargos, precisando las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos que sustentan el proceso.
3. Citar la norma que sustenta el deber incumplido o la prohibición cometida, los cuales se deben encontrar en la ley, los reglamentos o circulares socializados con los trabajadores.
4. Dar traslado de las pruebas que sustentan los hechos imputados.
5. Informar el término que tiene el empleado para presentar escrito de descargos y aportar pruebas.

PARÁGRAFO. – La apertura del proceso disciplinario se regirá por el principio de inmediatez.

ARTÍCULO 64°. – DESCARGOS. El trabajador contará con un término de cinco (5) días para presentar descargos verbales o escritos para garantizar su derecho a la defensa. Durante este periodo podrá controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa.

Según la gravedad de la conducta, el empleador podrá llamar al empleado a la diligencia verbal de descargos, además de ordenar la práctica de pruebas y recepcionar testimonios, los cuales también podrán ser solicitados por el trabajador. Una vez escuchado al trabajador y los testigos, se deberá levantar un acta de la diligencia, la cual será firmada por todos los asistentes.

ARTÍCULO 65°. – NOTIFICACIÓN DE LA DECISIÓN. Reunidas las pruebas y aclarados los hechos habrá un pronunciamiento por parte de la empresa que será notificado por escrito al trabajador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos o a la presentación del escrito de descargos.

Se deberá notificar y entregar copias al trabajador de la decisión disciplinaria, además este deberá firmar con fecha y hora el original, el cual reposará en su hoja de vida. En el evento en que el trabajador se niegue a firmar, se solicitará a dos (2) testigos que den fe de lo anterior y firmen la copia respectiva.

ARTÍCULO 66°. – PROPORCIONALIDAD DE LA DECISIÓN. En caso de que la decisión disciplinaria sea la imposición de una sanción, ésta deberá ser proporcional a los hechos que la originaron y debe argumentarse mediante un acto motivado y congruente.

ARTÍCULO 67°. – RECURSOS. Solo procede el recurso de apelación en contra de las decisiones que impongan sanciones disciplinarias o nieguen el decreto y la práctica de pruebas. El término para interponer el recurso de apelación es de dos (2) días hábiles y su interposición se concederá en el efecto devolutivo, por lo cual la sanción será de aplicación inmediata.

ARTÍCULO 68°. – COMPETENCIA PARA DECIDIR LOS RECURSOS. Si la sanción implicó una suspensión, quien decida el recurso podrá confirmar o disminuirla, con indicación clara de las fechas en las que se ejecutará la misma.

El escrito a través del que se resuelva el recurso de apelación deberá ser entregado al trabajador una vez se produzca su emisión y firma, con indicación de que queda agotado el procedimiento disciplinario, así mismo, que el trabajador tiene libertad para acudir ante la justicia ordinaria laboral o las autoridades administrativas del trabajo.

ARTÍCULO 69°. – MEDIDAS NO CONSTITUTIVAS DE SANCIÓN DISCIPLINARIA. La aplicación de lo aquí dispuesto se entenderá sin perjuicio de que la Empresa pueda dirigir a los trabajadores amonestaciones verbales de atención, memorandos, llamados de atención o cartas de prevención o advertencia, cuando lo juzgue conveniente, toda vez que estas herramientas no constituyen sanción disciplinaria.

ARTÍCULO 70°. – INEFICACIA DE LAS SANCIONES. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

CAPÍTULO XVI

Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

ARTÍCULO 71°. - AUTORIDAD RESPONSABLE. Los reclamos de los trabajadores se deberán presentar ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de gerente, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 72°. – ASESORÍA PARA LA PRESENTACIÓN DE QUEJAS. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del profesional que consideren adecuado.

CAPÍTULO XVII

Mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución

ARTÍCULO 73°. – OBJETO. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 74°. – MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Capacitación a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciera la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 75°. – PROCEDIMIENTO INTERNO FRENTE A DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento (a título de ejemplo):

1. La empresa tendrá un comité integrado en forma bipartita, por un (1) representante de los trabajadores y un (1) representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".
2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:
 - a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d) Formular las recomendaciones que se estimen pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
 - e) Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - f) Atender las conminaciones preventivas que formulen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimen pertinentes.
 - g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá por lo menos una vez al mes y designará un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido social, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los empleados competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO XVIII

Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Sexual

ARTÍCULO 76°. – DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL. Se entiende por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral. El acoso sexual laboral representa una violación de derechos humanos por vulnerar la integridad y dignidad de las personas, e incluso pueden estar motivadas también por raza, etnia, religión, nacionalidad, discapacidad entre otras.

ARTÍCULO 77°. – PRINCIPIOS. Son principios rectores que el Empleador deberá atender de cara a resolver las conductas que comprendan acoso de naturaleza sexual:

Prevención: Implementar programas de formación y sensibilización para todos los trabajadores sobre el acoso sexual y por motivos de género y las maneras de prevenirlo. Además de promover una cultura de respeto y dignidad en el trabajo.

Cero tolerancia: El acoso sexual laboral o por razones de género es una conducta inadmisible y rechazable que será sancionada conforme a las normas legales y las disposiciones internas de la empresa.

Confidencialidad: Toda denuncia y procedimiento será tratado con absoluta reserva para proteger la privacidad de las partes involucradas y con el objetivo de no revictimizar.

Debido proceso: Se garantizará la imparcialidad, transparencia y justicia en el tratamiento de las denuncias.

Protección contra represalias: Garantizar la protección de las víctimas y denunciantes. Se prohíben las represalias contra denunciantes, testigos o cualquier persona que participe en el proceso.

ARTÍCULO 78°. – MECANISMOS DE PREVENCIÓN. El Empleador realizará una jornada de capacitación semestral, con el propósito de poner en conocimiento de todas las personas que hacen parte del entorno laboral, los mecanismos, las garantías y los procedimientos, referentes al acoso sexual en el ámbito laboral. Ante la identificación de una situación que comporte de presunto acoso sexual en el contexto laboral, el Empleador realizará una campaña de capacitación colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

ARTÍCULO 79°. – COMPETENCIA. Por tratarse de conductas no conciliables, el Comité de Convivencia Laboral no tendrá competencia para resolver los asuntos que involucren acoso sexual o violencia por razones de género. Tampoco tendrá competencia para impartir medidas de atención, prevención y protección para las víctimas de dichas conductas. La competencia dentro de la Empresa para conocer los asuntos que involucren situaciones constitutivas de acoso sexual o violencia de género recaerá de manera exclusiva en el Gerencia administrativa, quien en total confidencialidad tramitará el procedimiento disciplinario o de finalización del contrato, sin incurrir en actos de revictimización. Cuando la queja sea presentada contra la Gerencia Administrativa, la competencia recaerá en el Gerente General.

ARTÍCULO 80°. – PROCEDIMIENTO INTERNO FRENTE A DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL. La denuncia o queja sobre la comisión de conducta de acoso sexual puede ser verbal o escrita, indicando los hechos de manera clara, incluyendo fechas, lugares y posibles testigos o demás pruebas con que cuente la víctima. Los trabajadores pueden denunciar casos de acoso sexual laboral a través de los siguientes canales:

Correo electrónico: elvialucyholquin@yahoo.es

Atención presencial en Gerencia Administrativa y/o Gerencia General.

Las denuncias pueden ser presentadas de manera anónima si así lo desean. No obstante hacerse de esta manera, la denuncia sí deberá cumplir e ir acompañada con información que permita al Empleador hacer una correcta investigación de los hechos y adoptar las medidas a que haya lugar.

Quien presente la queja podrá, también, denunciar ante la autoridad administrativa competente, incluyendo, sin limitarse a eso, al Ministerio del Trabajo y la fiscalía general de la Nación. De igual forma, la Empresa pondrá en conocimiento de las autoridades competentes la queja o denuncia presentada, cuando la presunta víctima así lo solicite y protegiendo su derecho a la intimidad.

ARTÍCULO 81°. – DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS. Las víctimas del acoso sexual o violencia de género tendrán derecho a lo siguiente:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Protección y posibilidad de acudir a la ARL para recibir atención emocional y psicológica. La persona deberá realizar la solicitud directamente con la ARL, a través de las líneas de acompañamiento, cuyos canales de contacto estarán a disposición en el área de Gerencia Administrativa.
3. Pedir traslado del área de trabajo, cuando la situación lo requiera.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la presunta víctima y siempre que las funciones lo permitan, previa autorización del jefe Inmediato y del Gerente General.
5. Evitar relación de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Mantener la confidencialidad de la presunta víctima y su derecho a la no confrontación.
7. No ser confrontada

Acudir a una o cualquiera de las mencionadas medidas dependerá de cada caso en particular y la urgencia de su implementación. De ninguna manera las medidas de protección pueden desmejorar la situación o condición laboral o contractual de la víctima.

ARTÍCULO 82°. – OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR FRENTE A CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL. En el marco de las medidas para la prevención de conductas de acoso sexual o violencia de género, el Empleador tendrá las siguientes obligaciones:

1. Garantizar los derechos de las presuntas víctimas y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
2. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.

3. Informar a la presunta víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación y el Ministerio del Trabajo.
4. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, de oficio o a petición de la presunta víctima respetando su derecho a la intimidad.
5. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
6. Publicar el número de quejas y sanciones por presunto acoso sexual en el ámbito laboral de los trabajadores vinculados y de los contratistas por prestación de servicios, de forma anonimizada y semestralmente.
7. No confrontar a la víctima con el presunto victimario, cuando la víctima así lo solicite o cuando el caso lo amerite.
8. Vigilar que no se tomen represalias contra la persona que presenta la queja.
9. Realizar seguimiento a los acuerdos logrados y verificar su cumplimiento.

CAPÍTULO XIX

Cláusulas ineficaces

ARTÍCULO 83°. – CLÁUSULAS INEFICACES. No producirán 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 favorables al trabajador.

CAPÍTULO XX

Publicaciones

ARTÍCULO 84°. – PUBLICACIÓN. El empleador debe publicar el presente Reglamento Interno de Trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPÍTULO XXI

Vigencia

ARTÍCULO 85°. – VIGENCIA. El presente reglamento entrará a regir 8 días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento.

CAPÍTULO XXII

Disposiciones finales

ARTÍCULO 86°. - Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

Se firma en Manizales a los 19 de enero de 2026



ELVIA LUCY HOLGUIN ARIAS
Representante Legal