



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

100NUTRITION S.A.S.

100NUTRITION SAS, domiciliada en Bogotá D.C., expide el presente Reglamento Interno de Trabajo, el cual contiene las disposiciones que determinan las condiciones a las cuales se encuentra sometida tanto la empresa en su calidad de empleadora, como todos sus trabajadores durante el desarrollo de la relación laboral. En consecuencia, las cláusulas que se disponen a continuación, forma parte integral de los contratos individuales de trabajo de cada uno de los trabajadores, escritos o verbales, salvo estipulación en contrario, que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador.

CAPÍTULO I

Indicación del empleador

ARTÍCULO 1. La calidad de empleador la ostenta la sociedad 100NUTRITION SAS, sociedad comercial constituida mediante documento privado del 28 de abril de 2016, inscrito en la Cámara de Comercio de Bogotá el día 4 de mayo de 2016, bajo el No. 02100425 del Libro IX, identificada con NIT 900.967.772-2. Su domicilio es la ciudad de Bogotá, calle 95 No 11 A – 84, oficinas Nos. 204 y 403.

CAPÍTULO II

Condiciones de admisión

ARTÍCULO 2. Admisión: La persona interesada en vincularse laboralmente con 100NUTRITION deberá participar en el proceso de selección y contratación establecido por la compañía, para lo cual presentará los siguientes documentos:

- a) Hoja de Vida.
- b) Fotocopia de la cédula de ciudadanía.
- c) Fotocopia de diplomas y/o actas de grado que acrediten la formación académica profesional requerida según cada caso, así como fotocopia de certificados de estudios de educación no formal tales como diplomados, seminarios, congresos, entre otros.
- d) Fotocopia de la tarjeta profesional, cuando aplique.
- e) Fotocopia de las certificaciones laborales que acrediten la experiencia requerida según el caso.
- f) En general, aportar todos y cada uno de los soportes que respalden la información relacionada en la hoja de vida.
- g) Registro civil de nacimiento de los hijos (para afiliación al sistema de seguridad social y la Caja de Compensación Familiar), si es del caso.
- h) Registro civil de matrimonio o declaración extra juicio de convivencia, si es del caso.



- i) Certificado de aptitud ocupacional, expedido por el médico señalado por la empresa el cual podrá reconocer al aspirante, y podrá exigir los exámenes de laboratorio que a su juicio requiera, los cuales serán sufragados por el empleador. No se exigirá la prueba del V.I.H (Artículo 22, Decreto 559 de 1991), ni la prueba de embarazo, salvo que la labor a desempeñar sea de alto riesgo para la madre o para el bebé (Artículo 43 de la Constitución Nacional y Convenio 111 de la O.I.T), ni la Abreugrafía (Fotofluorografía) (Resolución 13824 de 1989).
- j) Certificación escrita de afiliación al Fondo de Pensiones, EPS a la que pertenece y Fondo de Cesantías.
- k) Certificación bancaria que certifique que la titularidad de la misma corresponde al trabajador.

En ningún caso contratará personal menor de dieciocho años.

CAPÍTULO III

Periodo de prueba

ARTÍCULO 3. Una vez admitido el aspirante, 100NUTRITION y el aspirante admitido podrán pactar un período inicial de prueba que tendrá por objeto, por parte del Empleador, apreciar las aptitudes del trabajador y, por parte del trabajador, apreciar la conveniencia de las condiciones de trabajo (Artículo 76 C.S.T.).

Este 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 (Artículo 77, num. 1º C.S.T.).

Parágrafo: Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

ARTÍCULO 4. En ningún caso el período de prueba excederá de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba será la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que exceda de dos meses.

Cuando el período de prueba se pacte por un lapso menor de los límites expuestos en el párrafo anterior, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

Cuando entre el 100NUTRITION y el mismo Trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 7 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 5. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si se deja expirar el período de prueba y el trabajador continua al servicio del empleador, con consentimiento expreso



o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba.

CAPÍTULO IV

Trabajadores accidentales o transitorios

ARTÍCULO 6. Son trabajadores accidentales o transitorios, aquellas personas que se ocupen en labores de corta duración no mayores de un mes, y de índole distinta a las actividades normales 100NUTRITION. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos. Así mismo, tendrán derecho al pago proporcional de todas las prestaciones sociales establecidas en la ley laboral.

CAPÍTULO V

Horario de trabajo

ARTÍCULO 7. La jornada laboral será de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que deberán cumplirse de lunes a viernes entre las 8:00 a.m. y las 5:30 p.m., con una hora de almuerzo, que se tomará en la franja de 12:00 m a 1:00 pm.

PARÁGRAFO PRIMERO. El límite máximo de horas de trabajo puede ser incrementado por orden del Empleador y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. El Empleador debe anotar en un registro, ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo anterior, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia, cuando residan en el sitio de trabajo, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio prestado que exceda de ocho (8) horas diarias, constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

PARÁGRAFO TERCERO. Cuando la empresa tenga más de 50 trabajadores que laboren 48 horas a la semana, éstos tendrán derecho a que 2 horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.



PARÁGRAFO CUARTO. Cuando 100NUTRITION cree nuevas actividades, el empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda 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 el trabajador 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

PARAGRAFO QUINTO. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) 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 día 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 de Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO SEXTO. Cuando por fuerza mayor o caso fortuito, que determine suspensión del trabajador por tiempo no mayor de dos (2) horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antedicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a las de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre-remuneración alguna.

CAPÍTULO VI

Horas extras y trabajo nocturno

ARTÍCULO 8. El trabajo ordinario diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis de la mañana (6:00 a. m.) y las nueve de la noche (9:00 p. m.). El trabajo ordinario nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las nueve de la noche (9:00 p. m.) y las seis de la mañana (6:00 a. m.).

ARTÍCULO 9. El trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.

ARTÍCULO 10. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.



ARTÍCULO 11. El trabajo suplementario o de horas extras se pagará así:

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 diurno, salvo que se pacten jornadas, llegado el caso de treinta y seis (36) horas a la semana de acuerdo al literal c) del artículo 20 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 los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.

La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

PARÁGRAFO PRIMERO. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el del salario ordinario del período en que se ha causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

ARTÍCULO 12. Descanso en el día sábado. El empleador podrá repartir la jornada máxima legal de trabajo, ampliando la jornada ordinaria diaria hasta por dos (2) horas, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante el día sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VII

Días de descanso legalmente obligatorios

ARTÍCULO 13. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes en los casos establecidos por la ley.

1 de enero
6 de enero
19 de marzo
1 de mayo
29 de junio
20 de julio

7 de agosto
15 de agosto
12 de octubre
1 de noviembre
11 de noviembre
8 de diciembre
25 de diciembre.



Además, los días jueves y viernes santos, el de la Ascensión del Señor, el de Corpus Christi y el del Sagrado Corazón de Jesús.

El descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, el de Corpus Christi y el del Sagrado Corazón de Jesús, cuando no sea en día lunes se trasladarán al lunes siguiente.

Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

El descanso en los domingos y demás días expresado en este artículo tienen una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El reconocimiento y liquidación del trabajo dominical y festivo, será efectuado de conformidad con lo señalado en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 789 de 2002, Ley 50 de 1990. Ley 51 1983, y demás normas concordantes o aquellas que lo modifiquen o adicionen.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En todo salario se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTÍCULO 14. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Ley 50 de 1990. Art. 26 numeral. 5º).

ARTÍCULO 15. Cuando por motivo de fiesta 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.

ARTÍCULO 16. Cuando se trate de trabajos habituales en domingo, el Empleador fijará 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 del descanso compensatorio.

CAPÍTULO VIII

Vacaciones remuneradas



ARTÍCULO 17. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTÍCULO 18. La época de vacaciones será 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 dará a conocer al trabajador, por lo menos con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá vacaciones al trabajador.

El empleador llevará un registro especial de vacaciones en que el anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales, la fecha en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

ARTÍCULO 19. La empresa puede determinar para todos o para parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas o colectivas. Cuando así lo haga, en relación con aquellos trabajadores que para la época de vacaciones colectivas aún no han cumplido un año de servicios, las vacaciones se otorgarán para su goce de manera anticipada y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

Las vacaciones colectivas se tomarán en el periodo de diciembre a enero. Respecto de aquellos trabajadores que la empresa considere que, por conveniencia en relación con la labor ejecutada, no deben tomar vacaciones durante el periodo de vacaciones colectivas, se regirá por el artículo anterior.

ARTÍCULO 20. Respecto de aquellos trabajadores con contrato a término fijo que terminen sus contratos sin que hubieren causado las vacaciones por el año cumplido tendrán derecho a sean reconocidas y se compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.

ARTÍCULO 21. COMPENSACIÓN EN DINERO: El Empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Para la compensación de dinero de estas vacaciones se tomará como base el último salario devengado por el trabajador y esta procederá no sólo por el año cumplido de servicios, sino proporcionalmente por fracción de año.

ARTÍCULO 22. En aquellos eventos en que se presente una interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 23. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones, hasta por 2 años.



La acumulación puede ser hasta por cuatro (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.

Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en términos del presente artículo.

En todo caso de acumulación de vacaciones debe quedar constancia por escrito de los períodos acumulados.

ARTÍCULO 24. En los contratos a término fijo inferior a un año y en los contratos ocasionales o transitorios, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

ARTÍCULO 25. El trabajador de manejo que hiciere uso de vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria, y previa aquiescencia del empleador. Si el empleador no acepta al candidato indicado por el trabajador y llama a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en vacaciones.

ARTÍCULO 26. 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.

CAPÍTULO IX PERMISOS

ARTÍCULO 27. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios: (i) para el ejercicio del derecho al sufragio (ii) para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, (iii) en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, (iv) para concurrir al servicio médico correspondiente, (v) para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, (vi) para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa. En los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no puede ser tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. (vii) en caso de luto por el fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, hasta por el término de 5 días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto. También gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza. (viii) Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del CST, de



forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236 del CST. (ix) Se concederá licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.

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

1. La licencia por luto deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
2. Las ausencias por asistencia al servicio médico correspondiente, deberá ser acreditada mediante la respectiva constancia de la EPS a la que se encuentre vinculado. La asistencia al servicio médico deberá comunicarse con anticipación al empleador, salvo los casos de urgencias médicas.
3. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
4. Se podrán otorgar permisos remunerados hasta por tres (3) días cuando medie justa causa. Cuando la causa del permiso sea una calamidad doméstica el trabajador deberá informar inmediatamente la situación y, una vez se reincorpore al ejercicio de sus funciones, justificar ante el empleador el motivo que la originó con los soportes necesarios para demostrarla. Será el empleador quien determine si existió mérito suficiente para la ausencia laboral. De no existir mérito suficiente se procederá a descontar los salarios por el día o días no laborados.
5. 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.

ARTÍCULO 28. El trabajador deberá tramitar el permiso en los siguientes términos:

- 1) En la medida de lo posible, según la urgencia que motiva la ausencia, el trabajador presentará por escrito la correspondiente solicitud ante la Gerencia General, con copia a su Jefe Inmediato.
- 2) En todo caso, deberá allegar la documentación que soporte el hecho que fundamenta su ausencia. De no ser posible realizarlo junto con la solicitud, el soporte deberá aportarse a más tardar al momento de su reintegro.

PARÁGRAFO PRIMERO. Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, procederá el despido con justa causa.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El tiempo empleado en los permisos o licencias no será descontado ni compensado por parte del trabajador, mientras la situación de hecho se encuentre debidamente acreditada.



CAPÍTULO X

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 29.- Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

ARTÍCULO 30.- El empleador y el trabajador convendrán libremente lo relativo al salario que se concederá a este último como remuneración por sus servicios prestados, teniendo en cuenta las diversas modalidades, sean estas por unidad de tiempo, por unidad de obra o por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente, o el fijado en pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

ARTÍCULO 31.- El salario puede convenirse todo en dinero efectivo, o parte en dinero y parte en especie. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la existencia de estipulación de pagos no constitutivos de salario, a que hace referencia el artículo 128 del CST, modificado por el artículo 15 de la ley 50 de 1990.

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

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

ARTÍCULO 32.- Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, podrá estipular por escrito 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, el cual se denominará Salario Integral.

ARTÍCULO 33.- En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.



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 en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

ARTÍCULO 34.- El trabajador que desee acogerse a la estipulación de salario integral, 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 35.- Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores.

ARTÍCULO 36.- El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales se realizará al finalizar la semana, y para los sueldos se realizará al final del mes.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del 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.

ARTÍCULO 37.- Salvo convenio por escrito, el pago debe efectuarse en el lugar donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después de que este cese.

ARTICULO 38.- El salario se paga directamente al trabajador, en la cuenta personal por él indicada, o a la persona que él autorice por escrito.

ARTÍCULO 39.- A los trabajadores para quienes sea aplicable el salario mínimo, pero que por razón del servicio contratado, o por disposiciones legales, sólo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajen, es decir, proporcionalmente al trabajo realizado. Siempre con la salvedad para los contratos de trabajo con menores de edad.

CAPÍTULO XI

SERVICIO MÉDICO, 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

ARTÍCULO 40.- Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.



ARTÍCULO 41.- Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS (Entidad Promotora de Salud) a la cual se encuentre afiliado el trabajador, o por la administradora de riesgos laborales ARL.

ARTÍCULO 42.- Todo trabajador, dentro del mismo día en que se sienta enfermo, debe comunicarlo al empleador o a quien haga sus veces, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico que corresponda, con el objeto de que certifique si puede o no continuar en el trabajo y, en su caso, determinar la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere el aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se le 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 43.- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de salud e higiene que prescriban las autoridades respectivas, a los exámenes médicos, prescripciones y/o tratamientos que haya ordenado el médico tratante adscrito a la entidad de seguridad social a la cual se encuentre afiliado, así como a los exámenes o valoraciones médico ocupacionales y de seguimiento a la salud que se requieran por la Empresa dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Los Trabajadores deberán someterse a todas las medidas, de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene La Empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de máquinas, herramientas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar enfermedades generales, laborales o accidentes de trabajo. El trabajador que sin justa causa se niegue a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos médicos requeridos, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 44.- Sin perjuicio de la atención por intermedio de la EPS, el empleador podrá prestar servicios médicos en sus propias instalaciones. El médico de la empresa podrá autorizar incapacidades que tendrán validez siempre que no superen el término de tres días, si superan este término deberán ser autorizadas por la respectiva E.P.S. a la que se encuentre afiliado el trabajador.

ARTÍCULO 45.- Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones y medidas de seguridad e higiene que prescriben las autoridades del ramo en general, el reglamento de higiene y seguridad industrial de la empresa, relativas a la prevención de las enfermedades y al manejo de las máquinas y demás elementos para evitar accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 46.- En caso de accidente de trabajo, aun en el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a su jefe inmediato, o al empleado que haga sus veces, para que estos procuren los primeros auxilios, prevean la



asistencia médica y tratamiento oportuno y de esta forma se dé cumplimiento a lo previsto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 47.- En caso de accidente de trabajo se le prestarán al trabajador los primeros auxilios correspondientes y se adoptarán las medidas que se requieran y que se consideren necesarias para reducir al máximo las consecuencias del accidente.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en la empresa, será informado a la entidad administradora de riesgos laborales.

La Empresa no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa. Adicionalmente, la empresa prestará los primeros auxilios en caso de accidente de trabajo pero no responderá de ningún accidente que haya sido provocado o causado deliberadamente o por culpa grave de la víctima.

ARTÍCULO 48.- En caso de accidente laboral grave y/o mortal, la Empresa tendrá la obligación de reportar dicha situación directamente a la Dirección Territorial u Oficina del Trabajo del lugar donde sucedieron los hechos dentro de los dos (02) días hábiles siguientes de ocurriendo el accidente, sin perjuicio del reporte que se debe efectuar a la respectiva ARL o EPS. (Artículo 2.2.4.1.7 de Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 2851 de 2015).

ARTÍCULO 49.- De todo accidente de trabajo se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, hora y circunstancias en que ocurrió, nombres de los testigos presenciales, si los hubiere, y en forma sintética lo que éstos puedan declarar.

CAPÍTULO XII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

DEBERES Y OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR

ARTÍCULO 50.- Los trabajadores tienen como deberes y obligaciones especiales los siguientes:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. Cumplir la jornada laboral estipulada.
3. 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.
4. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza



reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

5. Guardar reserva absoluta en relación con toda la información a que tenga acceso, así como los Manuales de Procedimientos, Reglamentos, Directrices, Programas de sistematización, y toda información atinente a asuntos internos y administrativos de la empresa de cualquier índole.
6. Observar rigurosamente las órdenes, medidas e indicaciones y recomendaciones dadas por el jefe inmediato en el manejo de los instrumentos de trabajo.
7. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
8. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
9. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.
10. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
11. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, 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.
12. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
13. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.
14. Actuar de buena fe, con honestidad y lealtad con el empleador.
15. Atender la misión, visión empresarial y los principios que rigen el interior de la empresa, durante la vigencia de la relación laboral.
16. Apoyar en la atención de situaciones de urgencia presentadas al interior de la empresa, prestando la colaboración requerida en atención a sus capacidades y posibilidades.
17. Actualizar de manera permanente los datos personales que sean requeridos por la empresa para el normal desarrollo de la relación laboral, cada vez que ocurra un cambio sobre la información previamente suministrada.
18. Actuar con respeto y subordinación hacia sus superiores jerárquicos.
19. Respetar a sus compañeros de trabajo.
20. Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
21. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
22. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y actitud proactiva y juiciosa.
23. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa;



24. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a fin de evitarle daños y perjuicios.
25. Ser verídico en todo caso, suministrar información real, veraz y oportuna.
26. Actuar con debida diligencia con el fin de evitar y prevenir accidentes de trabajo.
27. Atender las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por los médicos respectivos, la administradora de riesgos laborales o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes.
28. Mantener óptimas condiciones de higiene y limpieza, tanto en su persona y presentación personal, como en sus cosas, teniendo en cuenta su posición y la labor encomendada.
29. Evitar que terceras personas utilicen información confidencial, materiales, elementos de trabajo, enseres, mobiliario, equipos electrónicos, utensilios de oficina y, en general, los muebles e inmuebles del lugar donde desempeñen sus funciones, que estén al servicio o beneficio de la empresa o que se hayan dispuesto para uso exclusivo de sus empleados.
30. No pedir, ofrecer ni aceptar ningún tipo de dádivas. Así mismo se abstendrán de recibir remuneración de terceras personas como consecuencia de la labor ejecutada.
31. 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, socios o trabajadores.
32. Acatar el conducto regular en sus relaciones con la empresa.
33. Conocer y estar permanentemente actualizados en todas las normas, políticas y procedimientos que hacen parte de los diferentes procesos o subprocesos de la empresa y dar estricto cumplimiento a las normas, documentos y procedimientos que hacen parte de cada proceso o subproceso.
34. Abstenerse de participar en actividades ilegales.
35. Abstenerse de asesorar personas involucradas con actividades ilegales.
36. Analizar los riesgos de su tarea y reportar cualquier desviación que pueda ir en contra de su salud o seguridad a su jefe inmediato, antes de iniciar sus labores.
37. Hacer uso adecuado y exclusivo de los instrumentos y medios tecnológicos, equipos de oficina, herramientas, entre otros, en la ejecución de la labor encomendada.

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 órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas.

CAPÍTULO XIII

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 51.- El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

1. Gerente General



Por consiguiente, es el Gerente General quien tiene facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa.

CAPÍTULO XIV

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA

ARTÍCULO 52.- Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias, de conformidad con lo establecido en el CAPÍTULO IX PERMISOS, de este Reglamento.
7. Expedir al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el {empleador} le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.
9. Cumplir el presente Reglamento Interno de Trabajo y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

CAPÍTULO XV

PROHIBICIONES

ARTÍCULO 53.- Se prohíbe al empleador:



1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 1. Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del CST, esto es, en los casos de multas; retenciones por concepto de cuotas sindicales, cooperativas o cajas de ahorro; aportes al Instituto de los Seguros Sociales o a las Entidades Promotoras de Salud del sector privado; aportes a los Fondos de Pensiones, retención en la fuente y pago de impuestos; deducciones por conceptos de préstamos, anticipos de salarios en los casos autorizados por los inspectores de Trabajo; y en los casos de cuotas sindicales extraordinarias decretadas por las asociaciones sindicales.
 2. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el {empleador}.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del 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 sitios de trabajo.
8. Emplear en las certificaciones laborales signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
10. Es prohibido el cierre intempestivo de la empresa. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagarles a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo, cuando se compruebe que el patrono en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios de los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquél y dará derecho a los trabajadores para reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
11. Los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la



presentación del pliego de peticiones y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

12. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.
13. Se prohíbe el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto. Esta prohibición se activará con la notificación al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente. La notificación podrá hacerse verbalmente o por escrito. En ambos casos el trabajador tendrá hasta un (1) mes para adjuntar la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente. Para tal efecto, serán válidos los certificados médicos o los resultados de exámenes realizados en laboratorios clínicos avalados y vigilados por las autoridades competentes.

ARTÍCULO 54.- Se prohíbe al trabajador:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados. Sin permiso del empleador.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, que afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador, aún por la primera vez.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores (D.2478/48).
4. 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 del trabajo, o suspender las labores sin motivo justo o sin autorización del empleador.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado.
9. Destinar la jornada laboral para el desarrollo de actividades personales o diversas a las actividades propias del trabajo a su cargo.
10. Iniciar tarde la jornada laboral sin excusa suficiente.
11. Incumplir las órdenes e instrucciones dadas por los superiores.
12. Irrespetar de cualquier forma a sus jefes o superiores, agredirlos o amenazarlos.
13. Irrespetar de cualquier forma a sus compañeros de trabajo, agredirlos o amenazarlos, iniciar o participar en riñas o discusiones dentro del entorno laboral.
14. Realizar actos o actividades encaminadas a afectar el nombre o reputación de la empresa, que resulten deshonestas y desleales frente al empleador.



15. Abstener de proporcionar a terceros información confidencial, o cualquier tipo de información que sea considerada secreto empresarial o que sean de manejo interno de la empresa, tales como información referente a la organización empresarial, sus estrategias de producción, su situación económica, y demás información que deba ser manejada con reserva. Destruir, dañar, alterar o dar a conocer archivos de la empresa o de terceros.
16. Ejecutar actos que atenten contra la seguridad de la empresa y la integridad del personal, de los bienes u objetos de la empresa o sus instalaciones.
17. Confiar en otro trabajador, sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución de su propio trabajo.
18. Prestar a título particular, servicio de asesoría o asistencia en trabajo relacionados con las funciones propias de su empleo.
19. Descuidar los implementos de trabajo, dañarlos de manera intencional, prestarlos a personas ajenas al trabajo, comercializarlos o regalarlos.
20. Suministrar información falsa, alterada, incompleta o que falte de alguna manera a la verdad.
21. Introducir en los equipos de cómputo o equipos informáticos de la empresa, medios magnéticos o información ajena a la empresa que puedan afectar de cualquier manera la seguridad de la información incluyendo el equipo mismo.
22. Infringir los derechos de propiedad intelectual de la empresa en cualquier momento o de terceros durante la ejecución de la labor contratada.
23. Ejercer actos de indisciplina o mala fe durante la jornada de trabajo.
24. Extralimitarse injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.
25. Usar las redes empresariales, los sistemas telemáticos, los equipos, medios informáticos y el correo electrónico que el empleador pone a disposición del trabajador para fines personales o que no guarden relación con la labor contratada.
26. Incumplir las obligaciones legales, convencionales, contractuales o reglamentarias sin razones válidas.

CAPÍTULO XVI

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 55.- La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pacto, convención colectiva, fallos arbitrales o en el contrato individual.

ARTÍCULO 56.- Constituye falta disciplinaria el incumplimiento de los deberes, obligaciones y prohibiciones consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, el contrato individual de trabajo, y en el presente Reglamento, en especial en lo establecido en los artículos 50 y 54.

ARTÍCULO 57.- Se establecen las siguientes faltas disciplinarias de los trabajadores, las siguientes:

1. Faltas leves



2. Faltas graves

ARTÍCULO 58.- Se establecen las siguientes clases de faltas:

- Incumplimiento de cualquier de los deberes, obligaciones o prohibiciones establecidas en el presente Reglamento, en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato individual de trabajo, o en cualquier otro documento que forme parte integral del contrato, o que rijan las relaciones laborales de la empresa, su organización interna, sus valores y principios obedezcan o no a obligaciones legales, tales pero sin limitarse a los diferentes Manuales, Reglamentos, Políticas, Sistemas, Procedimientos y demás normas internas de la empresa, así como aquellas obligaciones derivadas de las normas de Higiene y Seguridad industrial, de Seguridad y Salud en el Trabajo, de Protección de Datos Personales, de Sistemas de Administración de Riesgos de Lavado de Activos y Financiación de Terrorismo, entre otros.
 - a. Serán faltas leves, cuando así sea calificada por los órganos competentes de la empresa, después del debido procedimiento, siempre y cuando el incumplimiento no cause perjuicio significativo a la empresa.
 - b. Serán faltas graves, cuando así sea calificado por los órganos competentes de la empresa, después del debido procedimiento, cuando el incumplimiento causa perjuicio significativo a la empresa, o tenga la potencialidad razonable de ocasionar tal perjuicio, o existe reincidencia por parte del trabajador.

ARTÍCULO 59.- En la calificación de las faltas entre leves y graves según la potencialidad del perjuicio causado a la empresa, se tendrán en cuenta factores como los siguientes:

- a. La intencionalidad en la conducta desplegada, y la deshonestidad de la misma.
- b. La afectación del servicio que se debe prestar.
- c. El grado de vulnerabilidad en que se deja a la empresa con posterioridad a la comisión de la conducta investigada.
- d. El perjuicio efectivamente ocasionado y la potencialidad de la ocurrencia de dicho perjuicio en aquellas ocasiones en que el mismo no se haya materializado.
- e. La reiteración de la conducta.
- f. Las situaciones de hecho en que ocurrió el incumplimiento.
- g. La premeditación y preparación para la comisión de la conducta.
- h. El riesgo generado.
- i. El impacto en el entorno laboral.

ARTÍCULO 60.- El trabajador está sometido a las siguientes sanciones:

- a. Por la comisión de Faltas Leves:
 - a. Llamado de atención.
 - b. Amonestación escrita con anotación en la hoja de vida.



- c. Multas, por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente. No podrá ser inferior al valor de la décima parte del salario diario básico, ni exceder de la quinta parte del salario diario. El empleador descontará el valor de las multas impuestos del salario devengado por el trabajador disciplinado. Además, el empleador prescindirá del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, es decir, no reconocerá ni pagará el salario por el tiempo dejado de trabajar.
- d. Suspensión Por la primera vez, la suspensión será hasta de siete (7) días; de la segunda vez en adelante, cuando la falta es leve, la suspensión será hasta por un (1) mes.
- b. Por la comisión de Faltas Graves:
 - a. Suspensión: Por la primera vez, la suspensión será de ocho (8) días; de la segunda vez en adelante, cuando la falta es grave, la suspensión será hasta por dos (2) meses.

En caso de faltas graves, el empleador escogerá entre la sanción disciplinaria o la terminación del contrato con justa causa.

ARTÍCULO 61.- No obstante lo estipulado en el artículo anterior, el Empleador evaluará cada caso particular, y determinará la sanción a imponer, pudiendo prescindir de ella o escoger una menos gravosa para el trabajador, sin que la decisión final llegue a convertirse en un precedente para el análisis o estudio de procesos disciplinarios posteriores, sean sobre el mismo trabajador o sobre otros trabajadores.

CAPÍTULO XVII

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMA DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 62.- El trabajador que ostente un cargo de superior jerárquico deberá informar de manera escrita a la Gerencia General sobre la posible comisión de una falta disciplinaria por parte de un trabajador, realizando una exposición de la situación fáctica en que sustenta su informe, acompañado de las pruebas o soportes que consideren pertinentes para sustentar los hechos expuestos. Si no existe superior jerárquico, este aviso puede darlo cualquier trabajador o iniciarse de manera sustentada de manera directa por parte de la Gerencia General.

ARTÍCULO 63.- Una vez conocidos los hechos constitutivos de una presunta falta disciplinaria por parte de un trabajador, el empleador pondrá en conocimiento al trabajador inculpado, el escrito en el cual de le informa la iniciación del proceso disciplinario, dando traslado de los hechos y los presuntos incumplimientos ocasionados con su aparente conducta, suministrando las pruebas que se tiende a su alcance, y poniéndole de presente la posibilidad que le asiste de solicitar y aportar las pruebas que estime convenientes.



En el mismo comunicado se lo citará con el fin de que dentro de los tres (3) días hábiles siguientes rinda los descargos correspondientes, aclare los hechos presentados y ejerza su defensa. En el evento en que el trabajador éste sindicalizado deberá estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca. De requerir la práctica de pruebas, estas deben presentarse durante el desarrollo de la reunión citada para que puedan ser controvertidas y analizadas antes de tomar una determinación. En caso de que el trabajador no cuente con las pruebas por él requeridas, sino que desea que estas sean suministradas por el empleador, o requiere tiempo adicional para obtenerlas, deberá comunicarle por escrito esta solicitud de manera previa a la fecha de la citación, evento en el cual podrá aplazarse la fecha de realización en cinco (5) días hábiles adicionales o más si la situación así lo amerita, sin que en ningún caso pueda superar el término de un (1) mes.

Llegada la fecha de citación, se escuchará a la parte que represente al empleador y posteriormente al trabajador. El empleador interrogará al trabajador a fin de que rinda sus explicaciones y aclare las dudas que persistan sobre los hechos expuestos en el proceso.

En caso de que el trabajador durante el desarrollo de la reunión requiera la práctica de pruebas adicionales será el empleador quien determine la pertinencia y conducencia de su práctica. En caso afirmativo, se fijará nueva fecha para su presentación, análisis y controversia correspondiente.

Concluida la reunión, una vez escuchadas las partes, practicadas las pruebas requeridas, realizado su análisis y controversia, corresponde al empleador tomar una decisión que concluya con la imposición de una sanción o, en caso de haberse configurado una falta grave, con la terminación del contrato laboral con justa causa, según corresponda.

PARAGRAFO: Si el trabajador no se presenta la citación no envía por ningún medio descargos o pruebas que controviertan el proceso disciplinario, se presume que el trabajador está de acuerdo con el contenido, y que acepta los hechos expuestos.

CAPÍTULO XVIII

JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 64.- Son justas causas para terminar unilateralmente el contrato de trabajo las siguientes:

- **Por parte del empleador:**
 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.



3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente reglamento interno de trabajo.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

- Por parte del trabajador
 1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.



2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTÍCULO 65.- TERMINACIÓN UNILATER SIN JUSTA CAUSA: En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos señalados en el artículo 64 del C.S.T., modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002.

CAPÍTULO XIX

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 66.- Los reclamos de los trabajadores se harán ante su superior jerárquico. En caso de que el superior jerárquico sea el Gerente General, será ante este último. Esta persona los oírán o atenderá y resolverá el asunto de manera objetivo, transparente, equitativa y justa.



Si el trabajador no está de acuerdo con la decisión adoptada podrá acudir a la siguiente persona de mayor jerarquía si la hubiere o insistir con la misma persona exponiendo los motivos de su inconformidad, para que la situación sea reevaluada.

CAPÍTULO XX

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 67.- El valor de la dignidad humana regirá todas las relaciones de índole laboral. En este sentido, se propenderá en todo momento porque el trabajo se desarrolle en condiciones dignas y justas, respetando la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, y que exista armonía y buen ambiente entre quienes comparten el mismo entorno laboral.

ARTÍCULO 68.- El empleador tomará las medidas pertinentes tendientes a prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral al interior de la empresa.

ARTÍCULO 69.- Acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte del empleador, su jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 70.- Modalidades de Acoso Laboral:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.



4. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO: Se entenderán incorporadas nuevas modalidades que pueda surgir a nivel legal y/o jurisprudencial. O reconocidas en pactos o convenciones colectivas.

ARTÍCULO 71.- ACOSO SEXUAL: Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

ARTÍCULO 72.- DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL. Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ARTÍCULO 73.- Para evitar la configuración de conductas de acoso laboral y sexual la empresa establece mecanismos que constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva, que promueva el trabajo en condiciones dignas, justas, en armonía entre quienes comparten el mismo entorno laboral, y buen ambiente en la empresa, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Estos mecanismos buscarán la socialización de la Ley de acoso laboral y de la ley de acoso sexual, el conocimiento, la concientización e importancia en la prevención de conductas configurativas de acoso laboral y sexual.

ARTÍCULO 74.- Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador o contratante implementará una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.



ARTÍCULO 75.- En desarrollo del propósito de prevención de actos de acoso laboral y sexual, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. **DIVULGACIÓN:** Se realizará una divulgación preventiva de la Ley de acoso laboral, de la ley de acoso sexual, conversatorios y capacitaciones sobre su alcance y contenido, recalcando la importancia de respetar la dignidad humana en todas las esferas personales.
2. Espacios de diálogo, sensibilización y participación periódicos para evaluar el ambiente laboral al interior de la empresa y promover la armonía entre los compañeros de trabajo, entre estos y el empleador, y en general entre todas las personas que comparten el mismo entorno laboral y de empresa. En estos espacios se escuchará a los trabajadores y al empleador en igualdad de condiciones, y se recibirán observaciones, recomendaciones y sugerencia de mejora.
3. Realización de diferentes actividades lúdicas, de diferente tipo, que la empresa desarrolle con el propósito de prevenir conductas configurativas de acoso laboral y de acoso sexual.
4. Establecer garantías de protección para las personas involucradas en presuntas conductas configurativas de acoso sexual, tales como las siguientes:
 - i. Ofrecer un trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
 - ii. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para que ofrezca a los involucrados la atención emocional y psicológica requerida.
 - iii. Analizar la petición o sugerencia de traslado del área de trabajo.
 - iv. Analizar la posibilidad de que se realice teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
 - v. Adoptar medidas tendientes a evitar que la víctima realice labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
5. Aceptar la solicitud de terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, advirtiéndole que no puede operar ninguna sanción por concepto de preaviso. El empleador deberá aceptar esta solicitud, con las implicaciones correspondientes.
6. Se mantendrá la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.



ARTÍCULO 76.- ESTABILIDAD LABORAL. El empleador o contratante tomará las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.

La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante en los términos descritos en los artículos 15 y 17 de la Ley de Acoso Sexual, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia.

Esta garantía no aplica para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.

Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual, corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción.

Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.

PARÁGRAFO PRIMERO: El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la queja se presume como retaliación, causal de despido injustificado y dará lugar a las multas e indemnizaciones pertinentes.

ARTÍCULO 77.- PROCEDIMIENTO INTERNO. Este procedimiento se ha establecido con el fin de adoptar una solución cuando se presenten conductas que se presumen constitutivas de acoso laboral o sexual, el cual se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria.

1. La empresa tendrá un comité, integrado, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral". En el evento en que la Empresa se alcance un número superior a 20 trabajadores vinculados, se ajustará el número de integrantes de dicho comité y será dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 - b. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa.



- c. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
 - d. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
 - e. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
 - f. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
 - g. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
 - h. Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
 - i. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la empresa.
 - j. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección.
 - k. Evaluar, en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa, en 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.
3. El Comité se reunirá por lo menos una (1) vez al mes de manera ordinaria, o extraordinaria cuando se presenten casos de inmediata atención.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral o sexual, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas. Con las personas involucradas se intentará reconstruir la armonía laboral. Se formulará las recomendaciones pertinentes y de ser necesario se solicitará asumir 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 al área respectiva, 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 o sexual para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006, en la Ley 2365 de 2024 y demás normas a que haya lugar.



7. Cuando se este en presencia de la presunta comisión de actos constitutivos de acoso sexual, se le informará a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
8. Se remitirá de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
9. Se publicarán semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

PARÁGRAFO PRIMERO: En los casos de acoso sexual en los cuales el presunto acosador es el superior jerárquico de la víctima, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En caso de que la queja sea presentada en contra de algunos de los miembros del Comité de Convivencia, su lugar será reemplazado por el respectivo suplente a fin de garantizar la objetividad requerida. Si no existe suplente se nombrará un miembro imparcial para este caso particular.

CAPÍTULO XXI

TELETRABAJO

ARTÍCULO 78.- La empresa podrá celebrar contratos de teletrabajo, que es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

ARTÍCULO 79.- Son formas de teletrabajo las siguientes:

- **Autónomos:** son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- **Móviles:** son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.
- **Suplementarios:** son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.



ARTÍCULO 80.- Teletrabajador, es la persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

ARTÍCULO 81.- Cuando la empresa decida acudir a la suscripción de contratos laborales bajo la forma de teletrabajo se garantizará que el teletrabajador cuente con las condiciones laborales, prestacionales, de seguridad social y ocupacional, así como remunerativas, de igualdad de trato, capacitaciones, y demás que por Ley correspondan a esta modalidad.

CAPÍTULO XXII PUBLICACIÓN Y VIGENCIA

ARTÍCULO 82.- Una vez aprobado el presente reglamento interno de trabajo, la empresa surtirá su publicación así:

1. Se fijará en lugar visible de su la empresa.
2. Se publicará en su página web.
3. Se enviará copia a la dirección de correo electrónico de cada trabajador.

ARTÍCULO 82.- El presente Reglamento entra a regir ocho (8) días siguientes a su publicación.

CAPÍTULO XXII DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 83.- La empresa reconocerá a todos sus trabajadores las prestaciones consagradas en la legislación laboral vigente. No existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

ARTÍCULO 84.- 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.

Fecha de publicación:

1 de enero de 2025.