



INVERSIONES MUÑOZ Y CAMARGO SAS, sociedad con domicilio principal en Bogotá, identificada con el NIT 830.067.079- 8, en cumplimiento con lo establecido en el artículo 105 del Código Sustantivo de Trabajo y considerando la necesidad de adaptar la normatividad interna a las necesidades de la organización, presenta el siguiente:

REGLAMENTO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

OBJETO

ARTÍCULO 1. El presente reglamento de trabajo prescrito en la ciudad de Bogotá D.C. por la empresa **INVERSIONES MUÑOZ Y CAMARGO SAS** y sus disposiciones, tiene por objeto regular la relación entre el empleador y los trabajadores, las cláusulas estipuladas regirán a las partes. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores salvo estipulaciones en contrario.

CAPÍTULO II

PROCEDIMIENTO DE ADMISIÓN DE PERSONAL

ARTÍCULO 2. DOCUMENTACIÓN INICIAL REQUERIDA: Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa **INVERSIONES MUÑOZ Y CAMARGO SAS** debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Hoja de vida
- b) Fotocopia de la cédula de ciudadanía.
- c) Certificación de estudios realizados.
- d) Certificación de cursos específicos para cada cargo.
- e) Certificaciones laborales de los empleadores con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio y las funciones a cargo.
- f) Los documentos que requiera la empresa para la vinculación del trabajador y de las personas a su cargo al sistema de seguridad social integral y a la caja de compensación familiar.

PARÁGRAFO: El empleador podrá solicitar además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir al aspirante según las especificaciones propias del cargo.

ARTÍCULO 3. TRÁMITE DE SELECCIÓN: Una vez verificada la información brindada por el aspirante y después de determinar si cumple con el perfil laboral requerido, el aspirante será citado a entrevista con el Subgerente y con el Gerente de la organización.

Si después de realizar las entrevistas, el aspirante es seleccionado para continuar con trámite de ingreso, deberá presentar exámenes médicos, previa orden emitida por el empleador en el centro médico contratado por la empresa.

PARÁGRAFO 1: Todo aspirante que se contrate para trabajar en **INVERSIONES MUÑOZ Y CAMARGO SAS** deberá practicarse los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo para el cual se le pretende contratar. Los gastos de los exámenes médicos de ingreso estarán a cargo de la empresa; la no asistencia a la cita o el no permitir su realización, será motivo para no celebrar el contrato; además la Empresa le entregará al trabajador en el momento de la vinculación una inducción sobre el sistema integral de gestión compuesto por las normas certificadas ISO 9001 2015, BASC, SIPLAFT, PESV, SG-SST, conocimiento de los reglamentos y normas establecidas, funciones y responsabilidades específicas de su cargo.

CAPÍTULO III

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 4. PERÍODO DE PRUEBA: La empresa una vez haya admitido el aspirante 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. (Art. 76 CST).

Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del empleador, los servicios prestados por el trabajador se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones. (Art. 80 del CST).

PARÁGRAFO: Todos los contratos que se firmen a término indefinido y los que se firmen a término fijo por un año, tendrán



un periodo de dos (02) meses, y los contratos fijos inferiores a un año, se tendrá como periodo de prueba, la quinta parte del tiempo inicialmente pactado. (Art. 7º Ley 50 de 1990).

CAPITULO IV CONTRATOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 5. TRABAJADORES ACCIDENTALES. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, 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 tendrán derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales, festivos y todas las prestaciones de ley. (Art. 6º CST).

ARTÍCULO 11. CONTRATO PARA REALIZAR UNA OBRA O LABOR DETERMINADA. Este contrato se celebra por el tiempo que se emplee para su realización. Se entiende que la duración de una obra depende de su propia naturaleza. Se debe pactar por escrito indicando con precisión la identidad de la obra o la naturaleza de la labor que habrá de ejecutarse en tanto tiempo cuanto sea necesario para finalizar las labores contratadas.

ARTÍCULO 12. CONTRATO A TÉRMINO FIJO. Debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente (Art. 46 CST)

ARTÍCULO 13. RENOVACIÓN AUTOMÁTICA CONTRATOS MAYORES A 30 DÍAS. Los contratos de trabajo cuya duración fuere superior a treinta (30) días e inferior a un (1) año se entenderán renovados por un término igual al inicialmente pactado, si antes de la fecha del vencimiento ninguna de las partes avisare por escrito a la otra la determinación de no prorrogarlo, con una antelación no inferior a treinta (30) días. Estos contratos podrán prorrogarse hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año y así sucesivamente. (Art. 2.2.1.1.1. Decreto 1072 de 2015).

Los contratos de trabajo cuya duración sea igual o inferior a 30 días no requieren preaviso alguno para su terminación. No obstante, las partes, de común acuerdo, podrán pactar su prórroga en los términos previstos en el ordinal 2 del artículo 3º de la Ley 50 de 1990; artículo 2.2.1.1.2. Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 14. CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO. El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.

El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito, para que el patrono lo reemplace. (Art. 47 CST).

CAPÍTULO V HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 15. HORARIO DE TRABAJO: Los trabajadores se regirán por el horario que a continuación se describe, dependiendo del área de trabajo:

Personal Administrativo

Lunes a viernes

Mañana:

08:00 a.m. a 5:00 pm con una hora de almuerzo y quince minutos de pausas activas en la jornada mañana y tarde.

Sábado:

Jornada única

8:00 am a 12:00 pm

Personal Operativo

De acuerdo con la programación de clientes respetando la jornada máxima legal permitida.

ARTÍCULO 16. JORNADA MÁXIMA. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y siete (47) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

- a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;
- b) La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:



1. El menor entre doce y catorce años solo podrá trabajar una jornada máxima de cuatro de horas diarias y veinticuatro (24) horas a la semana, en trabajos ligeros.
 2. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años solo podrán trabajar una jornada máxima de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana.
 3. La jornada del menor entre dieciséis y dieciocho años no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y siete (47) a la semana.
- c) 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 a 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.

- d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) 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 diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

PARÁGRAFO 1. El empleador podrá modificar los horarios y días de trabajo en cualquier momento, y lo notificará a los trabajadores por escrito, el cual podrá ser comunicado por medio físico o por correo electrónico reportado por el trabajador.

PARÁGRAFO 2. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo. (Art. 162 CST).

PARÁGRAFO 3. EXCEPCIONES EN CASOS ESPECIALES. El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, puede ser elevado 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. (Art. 2.2.1.2.1.3. Decreto 1072 de 2015).

PARÁGRAFO 4. Los períodos de descanso señalados anteriormente no se computan como tiempo de la misma de conformidad con el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo. De igual manera, los períodos de descanso que reciban los empleados en el respectivo turno no se contabilizarán como período jornada.

PARÁGRAFO 5. La empresa podrá modificar las jornadas laborales señaladas en los párrafos anteriores, cuando las necesidades de la actividad que ejerce la empresa así lo requieran. En todo caso, las modificaciones de la jornada se harán respetando el ordenamiento jurídico colombiano.

ARTICULO 17. DEDICACIÓN EXCLUSIVA EN DETERMINADAS ACTIVIDADES. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y siete (47) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. (Art. 21 de la Ley 50 de 1990)

ARTICULO 18. DESCANSO DEL SÁBADO. Pueden repartirse las cuarenta y siete (47) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 23 de la Ley 50 de 1990).

ARTICULO 19. TRABAJO POR TURNOS. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y siete (47) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 165 CST).

ARTICULO 20. TRABAJO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo anterior, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder



de cincuenta y seis (56) por semana y deberán solicitar la autorización de horas extras en el Ministerio de trabajo. (Art. 166 CST).

ARTÍCULO 21. ACTIVIDADES ININTERRUMPIDAS. Cuando una empresa considere que determinada actividad suya requiere por razón de su misma naturaleza, o sea por necesidades técnicas, ser atendida sin ninguna interrupción y deba por lo tanto, proseguirse, los siete (7) días de la semana, comprobará tal hecho ante la Dirección Regional del Trabajo, o en su defecto ante la Inspección del Trabajo del lugar, para los fines del artículo 166 del CST. (Art. 2.2.1.2.1.4. Decreto 1072 de 2015).

ARTICULO 22. DISTRIBUCIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada. (Art. 167 del CST).

CAPÍTULO VI LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 23. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO. (Artículo 25 Ley 789 de 2002):

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

ARTÍCULO 24. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Artículo 159 del CST).

ARTÍCULO 25. El trabajo suplementario o de horas extras es el que excede el máximo de la jornada ordinaria, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del CST, y sólo podrá efectuarse máximo en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, siempre que la empresa ordene efectuarlo y el empleador cuente con autorización expresa del Ministerio de Trabajo.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá, en el mismo día, laborar horas extras.

ARTÍCULO 26. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS. (Art. 24 Ley 50 de 1990). El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por la Empresa, en su caso, así:

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

ARTÍCULO 27. La Empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice el Gerente General a sus trabajadores.

PARÁGRAFO 1. LIMITE DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. 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 22 de la Ley 50 de 1990)

PARÁGRAFO 3. El pago de trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente.

ARTÍCULO 28. HORAS EXTRAS. El trabajo suplementario o las horas extras deberán ser autorizadas por escrito por el empleador, y para el pago de las mismas será necesario que el trabajador diligencie el formulario establecido para tal fin en el cual se anexará la autorización escrita emitida por el empleador. El cobro de trabajo suplementario o de horas extras que no cumpla con los requisitos aquí establecidos, no será reconocido por la empresa.

ARTÍCULO 29. TRABAJO NOCTURNO. La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.



CAPÍTULO VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 30. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

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

PARÁGRAFO. 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 (Art. 26, numeral 5º de la Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 31. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. (Art. 26 de la Ley 789 de 2002, Modificó Artículo 179 del CST).

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el ordinal anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

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.

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

PARÁGRAFO 2. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Art. 185 del CST).

PARÁGRAFO 3. Todos los trabajadores tendrán un día de descanso remunerado de una duración mínima de 24 horas, el cual podrá coincidir con el domingo, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 32. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 178 del CST).

CAPÍTULO VIII

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 33. VACACIONES REMUNERADAS Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, que podrán ser acumuladas hasta por dos periodos; en todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. (Art. 189 CST).



ARTÍCULO 34. La época de vacaciones debe ser señalada por la Empresa a más tardar dentro del año siguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El Empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Art. 187 del CST).

1. La época de las vacaciones debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones. (Art. 2.2.1.2.2.1. Decreto 1072 de 2015).
2. Todo empleador debe llevar un registro especial de vacaciones, en el que anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

ARTÍCULO 36. ACUMULACIÓN. (Art. 2.2.1.2.2.2. Decreto 1072 de 2015).

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
3. 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.
4. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores, en los términos del presente artículo.

ARTÍCULO 37. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188 del CST).

PARAGRAFO 1. COMPENSACIÓN EN DINERO DE LAS VACACIONES. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso, para la compensación en dinero de las vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Art. 189 del CST).

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.

PARÁGRAFO 2. 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 éste sea (Art. 3º, parágrafo de la Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 3. El derecho a disfrutar vacaciones podrá ser adelantado por el empleador cuando por necesidad de la Empresa o del servicio así lo requiera.

CAPÍTULO IX PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 38. PERMISOS: El trabajador podrá solicitar a su jefe inmediato permisos por motivos justificados.

PARÁGRAFO 1. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios otorgados por la ley, el trabajador deberá dar aviso al empleador con la anticipación que las circunstancias lo permitan y debiendo soportar la ausencia el mismo día en que se reintegre a sus funciones, de lo contrario la falta se entenderá injustificada.

PARÁGRAFO 2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá máximo al 10% de los trabajadores.



ARTICULO 39. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- 1) En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias.
- 2) En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- 3) En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (artículo 57 numeral sexto del CST).
- 4) **CITAS MÉDICAS.** En los casos de asistencia a citas médicas, el empleado debe informar con mínimo dos (2) días de anticipación a la empresa, para efectos de que se programe el reemplazo o se cubra la ausencia del trabajador.
- 5) Mientras el trabajador esté haciendo uso de una licencia sin remuneración, el contrato de trabajo queda suspendido.
- 6) Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, procederá el despido con justa causa.
- 7) En los casos de abandono del cargo por ausencia injustificada del trabajador durante un lapso de tres (3) días o más, continuos o discontinuas, se entenderá que, de hecho, el trabajador resolvió dar por terminado intempestivamente su contrato de trabajo con La Empresa sin justa causa comprobada.

PARÁGRAFO 1. Permisos y licencias no remuneradas: los permisos y licencias no establecidos en el presente capítulo como obligatorios, podrán ser descontados por la empresa del salario del trabajador o compensados en tiempo fuera del horario laboral, tal decisión se tomará para cada evento específico, atendiendo ciertos criterios sobre la necesidad del permiso y el control de ausentismo del trabajador que lo solicita. Sin embargo, todo permiso no obligatorio que supera las 4 horas laborales se descontará o compensará en tiempo por fuera de la jornada laboral.

PARÁGRAFO 2. En todo caso, los trabajadores están obligados a pedir permiso a La Empresa con la debida oportunidad y no pueden ausentarse sin haber recibido la autorización correspondiente, en los casos de grave calamidad doméstica debidamente comprobada aviso será en el mismo día, si no la falta se considera injustificada.

ARTICULO 40. LICENCIA DE MATERNIDAD. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso, en los términos y condiciones que señale la Ley.

La trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la trabajadora;
- b) La indicación del día probable del parto, y
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto. (Artículo 236 de la Ley 1468 de 2011)

La Empresa tiene la obligación de conceder a la trabajadora, durante los primeros seis (6) meses de edad del recién nacido, dos descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto.

ARTICULO 41. LICENCIA DE PATERNIDAD. De conformidad con lo normado en el art. 1° de la Ley 755 de 2002, con la aclaración contenida en la sentencia de inexequibilidad C-174 de 2009, cuando ocurra el nacimiento de un hijo del trabajador, éste tendrá derecho ocho (8) días hábiles de licencia de paternidad, licencia que será remunerada por la EPS a la que se encuentre afiliado, siempre y cuando haya cotizado el mismo número de semanas correspondientes al período de gestación, en los términos en que se reconoce la licencia de maternidad; también deberá presentar el Registro Civil de Nacimiento dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.



CAPÍTULO X

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

ARTÍCULO 42. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN: El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, a destajo, por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal.

ARTÍCULO 43. SALARIO INTEGRAL: Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a 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, 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, excepto las vacaciones.

ARTÍCULO 44. LUGAR Y FORMA DE PAGO: El salario se pagará de forma directa al trabajador o a quien él autorice por escrito. La forma de pago es en dinero y por periodos mensuales, el valor devengado será consignado a más tardar el quinto (5) día hábil de cada mes, en la cuenta de nómina que el trabajador suministre al momento de firmar el contrato laboral, salvo estipulación distinta pactada entre las partes.

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

PARÁGRAFO 1: Los trabajadores deberán informar por escrito al empleador cualquier modificación en la cuenta de consignación.

PARÁGRAFO 2: El empleador y el trabajador podrán acordar condiciones diferentes, siempre a favor del trabajador.

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 45. 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 la Seguridad y Salud en el Trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 46. RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES EN EL SG-SST. Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades (artículo 2.2.410. Decreto 1072 de 2015):

1. Procurar el cuidado integral de su salud;
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

ARTÍCULO 47. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS y ARL, 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 48. 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.



PARÁGRAFO: El trabajador deberá hacer llegar la incapacidad médica emitida por la EPS a la que se encuentre afiliado o la ARL en un término no mayor a cinco (05) días hábiles contados desde la fecha de expedición. El no cumplimiento a esta obligación será considerado como falta grave.

Todo trabajador debe informar oportunamente al empleador el hecho de que ha sido incapacitado o que disfrutará de licencia de maternidad o paternidad, y aportar el documento médico donde tal hecho se indique o el certificado de la misma si es expedida por la misma red de la EPS a la que se encuentra afiliado el trabajador; de lo contrario la empresa dará aplicación a lo establecido en el numeral 4° del Artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala que *“está prohibido a los trabajadores faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador...”*.)

ARTÍCULO 49. 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 ordene 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 50. 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 las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, artículo 91 Decreto 1295 de 1994, Ley 776 de 2002, Ley 1562 de 2012 y Decreto 1072 de 2015, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ARTÍCULO 51. En caso de accidente de trabajo, el asistente de recursos humanos ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión a la ARL y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente. El jefe inmediato, o el mismo trabajador si se encuentra en la capacidad física y mental dentro de su posibilidad física y mental, informarán al personal encargado para que el mismo día se realice el reporte a la ARL y a la EPS.

ARTÍCULO 52. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, o de incidente laboral, 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 53. Reporte de accidentes y enfermedades a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales. Los empleadores reportarán los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud. (Artículo 2.2.4.1.7. Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 54. Accidente de Trabajo y Enfermedad Laboral con muerte del Trabajador. Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, el empleador deberá adelantar, junto con el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, según sea el caso, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirlo a la Administradora correspondiente, en los formatos que para tal fin ésta determine, los cuales deberán ser aprobados por la Dirección Técnica de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo. Recibida la investigación por la Administradora, ésta lo evaluará y emitirá concepto sobre el evento correspondiente, y determinará las acciones de prevención a ser tomadas por el empleador, en un plazo no superior a quince (15) días hábiles. (Artículo 2.2.4.1.6. Decreto 1072 de 2015).

Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la emisión del concepto por la Administradora de Riesgos Laborales, ésta lo remitirá junto con la investigación y la copia del informe del empleador referente al accidente de trabajo o del evento mortal, a la Dirección Regional o Seccional de Trabajo, a la Oficina Especial de Trabajo del Ministerio del Trabajo, según sea el caso, a efecto que se adelante la correspondiente investigación y se impongan las sanciones a que hubiere lugar.

La Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo en cualquier tiempo podrá solicitar los informes de que trata este artículo.



ARTÍCULO 55. Notificación de accidentes y enfermedades a la entidad promotora de salud. El empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador, a la correspondiente administradora de riesgos laborales y a la respectiva Dirección Territorial u Oficina Especial del Ministerio del Trabajo donde hayan sucedido los hechos sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad laboral. Copia del informe deberá suministrarse al trabajador y cuando sea el caso, a la institución prestadora de servicios de salud que atienda dichos eventos.

Para tal efecto, el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad laboral; cualquier modificación en su contenido, deberá darla a conocer a la administradora de riesgos laborales, a la entidad promotora de salud, a la institución prestadora de servicios de salud y al trabajador, anexando los correspondientes soportes. (Resolución 2851 de 2015)

PARAGRAFO: La omisión a lo estipulado en esta cláusula será considerada como falta grave y podrá ser sancionado con la terminación unilateral con justa causa.

ARTÍCULO 56. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 de 2002, a la Ley 1562 de 2012 del Sistema General de Riesgos Laborales y al Decreto 1072 de 2015 Capítulo 6, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO XII

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 57. ACTIVIDADES RIESGOSAS QUE POR SUS CONDICIONES NO PODRÁN REALIZAR MENORES DE 18 AÑOS. Los adolescentes entre 15 y 17 años de edad no podrán realizar actividades que los expongan a las siguientes condiciones de trabajo, las cuales son prohibidas por el riesgo que corre su salud, seguridad y desarrollo integral (Resolución **3597 de 2013 del Ministerio de Trabajo; artículos 171 y 242 del CST**):

- a) Ambientes de trabajo con exposición a riesgos físicos.
- b) Ambientes de trabajo con exposición a riesgos biológicos.
- c) Ambientes de trabajo con exposición a riesgos químicos.
- d) Ambientes de trabajo con exposición a riesgos de seguridad.
- e) Ambientes de trabajo con exposición a riesgos biomecánicos.
- f) Condiciones de trabajo con presencia de riesgo psicosocial.

ARTÍCULO 58. ACTIVIDADES ECONÓMICAS QUE POR SU NATURALEZA NO PODRÁN SER REALIZADAS POR MENORES DE 18 AÑOS. Las siguientes actividades económicas, por su naturaleza, no podrán ser realizadas por ningún niño o adolescente menor de 18 años de edad, ni siquiera en calidad de acompañante, colaborador, auxiliar u operario:

1. Agricultura, ganadería, caza y silvicultura.
2. Pesca, caza y silvicultura.
3. Explotación de minas, canteras, petróleo crudo, gas natural y otros minerales
4. Industria manufacturera (incluye la gran industria, la mediana industria y las microempresas).
5. Suministro de electricidad, agua y gas.
6. Construcción.
7. Transporte y almacenamiento.
8. Salud
9. Defensa
10. Trabajos No Calificados
11. Otros oficios no calificados o que no se encuentran en las tablas estandarizadas de ocupaciones y actividades económicas.

PARÁGRAFO 1. TRABAJOS PROHIBIDOS PARA LAS MUJERES.

1. Las mujeres, sin distinción de edad, no pueden ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, salvo que se trate de una empresa en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.
2. Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Artículo 242 del CST).



PARÁGRAFO 2. La empresa podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo, cuando se trate de empleos u ocupaciones en los que existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el normal desarrollo del embarazo, con el fin único y exclusivo de evitar que la trabajadora se exponga a factores que puedan causarle daño a ella o al feto (Resoluciones 3716 y 3941 de 1994 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

PARAGRAFO 3. Los trabajadores menores de 18 años y mayores de quince 15, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (Art. 117 – Ley 1098 de noviembre 8 de 2.006 – Código de la infancia y la adolescencia – Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005 y resolución 1677 de mayo 16 de 2.008).

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 moral (D. 2737/89, art. 243)

CAPITULO XIII

LEY 1010 DE 2006

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 59. ACOSO LABORAL. Es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, por parte de un Empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

- a. **Maltrato Laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña 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 tendiendo a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- b. **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.
- c. **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. (artículo 74 de la Ley 1622 de 2013)
- d. **Entorpecimiento Laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o el empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor de destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- e. **Inequidad Laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- f. **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.

ARTÍCULO 60. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay Acoso Laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a. Los actos de agresión física independientemente de sus consecuencias.
- b. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política, sexual o el Status social.
- c. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.



- e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público.
- h. La alusión pública a hechos perteneciente a la intimidad de la persona.
- i. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Empresa.
- j. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores empleados.
- k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.
- m. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- n. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enunciados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas.

Excepcionalmente un solo acto hostil bastara para acreditar el Acoso Laboral. La autoridad competente apreciara tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por si sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la Ley Procesal Civil.

ARTÍCULO 61. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a. Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las fuerzas públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.
- b. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquico sobre sus subalternos.
- c. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- d. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laboral que subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- e. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Empresa cuando sean necesarias para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Empresa.
- f. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa prevista en el Código Sustantivo de Trabajo o en la Legislación sobre la función pública.
- g. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano de que trata el Artículo 95 de la Constitución.
- h. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los Artículos 55 a 58 del CST, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los Artículos 59 y 60 del CST.
- i. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j. Las exigencias de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la Legislación disciplinaria aplicable a los Servidores Públicos.

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

ARTÍCULO 62. ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL. Concepto. Según la OIT, el acoso sexual es cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual tanto física como verbal, no deseada por quien la sufre, que surge de la relación de empleo y que da por resultado un ambiente de trabajo hostil, un impedimento para hacer las tareas y un condicionamiento de las oportunidades de ocupación de la persona perseguida.

Para que haya acoso sexual deben integrarse tres elementos: un comportamiento de carácter sexual, que no sea deseado y que la víctima lo perciba como un condicionante hostil para su trabajo, convirtiéndolo en algo humillante.



ARTÍCULO 63. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 64. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, 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
 - 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 estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

CAPÍTULO XIV COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO 65. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución 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:

1. La empresa cuenta con un Comité de Convivencia, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un 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 estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
 - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos bimensualmente, designará de su seno 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.

ARTÍCULO 66. PROCEDIMIENTO ANTE UNA QUEJA O RECLAMO. La empresa ha establecido el siguiente procedimiento:

1. La queja se recibirá de manera escrita, utilizando el formato de recepción de la queja, en donde se describe la situación que constituya presunto acoso laboral, anexando las pruebas que la soportan.
2. Esta se entregará directamente al presidente o secretario del comité de convivencia.
3. El Comité en reunión, examinarán y estudiarán de manera confidencial la(s) queja(s).
4. El Comité verificará la información de la queja, revisando si las conductas encajan en lo previsto en los artículos 2 o 7 de la ley 1010 de 2006, para dar cumplimiento a la función anteriormente dispuesta, el comité podrá apoyarse en el concepto de asesores o peritos externos.
5. Si la conclusión del comité es que el asunto no corresponde a la legislación sobre acoso laboral, así se lo hará saber al interesado mediante escrito confidencial.
6. Si por el contrario la conclusión del comité es que el asunto encaja dentro de la temática del acoso laboral, debe hacerse verificación de los hechos, realizando actividades tendientes a verificar, con las pruebas del caso, las circunstancias en que los hechos ocurrieron.
7. Se invitará y escuchará a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja y a los testigos si es el caso.
8. Luego en reunión se determinarán o formularán propuestas o planes de mejora de las relaciones laborales.
9. **ACUERDO CONCILIATORIO.** Se creará un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. Se dejará Acta firmada por los involucrados que quedará como constancia.
10. Se formulará 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.
11. Se hará seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

PARÁGRAFO 1. NO ACUERDO CONCILIATORIO. Si no se llega a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el **Comité de Convivencia Laboral**, remitirá la queja a Gerencia.

PARÁGRAFO 2. En caso de incumplimiento del acta de compromiso celebrada entre las partes, se podrán iniciar las acciones legales y reglamentarias.

PARÁGRAFO 3. Si como resultado de la actuación del comité, este considerara prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a la Gerencia, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

PARÁGRAFO 4. La comprobación de la presunta conducta de Acoso Laboral del trabajador faculta a la empresa para dar por terminado el Contrato de Trabajo, cumpliendo de esta manera lo establecido en la Ley 1010 de 2006, parágrafo 2 artículo 9: “La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma”.

CAPÍTULO XV ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 67 La estructura organizacional de la empresa se determina por órdenes siendo el primer orden el de mayor jerarquía así: **Primer orden:** Asamblea de accionistas; **segundo orden:** Gerente General, **Tercer orden:** Subgerencia **Cuarto orden:** Coordinadores (contador, tesorero).

PARAGRAFO 1: De los cargos mencionados, tiene facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: El gerente General y el Coordinador Administrativo.

PARAGRAFO 2: Si se llegará a crear un nuevo cargo o modificará uno de los existente, en el perfil del nuevo cargo o del modificado se establecerá el orden jerárquico al que pertenecerá, y dicha información hará parte integral del presente reglamento.

CAPÍTULO XVI DEBERES Y PROHIBICIONES DE LAS PARTES

ARTÍCULO 68. DEBERES DE LOS TRABAJADORES: Los trabajadores tienen como deberes además de los estipulados en el



artículo 58 del C.S.T, los siguientes:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados.
2. Observar los preceptos de este reglamento.
3. Acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
4. 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.
5. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
6. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
7. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
9. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
10. Registrar en las oficinas de la empresa, su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra durante el transcurso de su relación laboral con la empresa (artículo 58 del CST); así como, los cambios de estado civil, fallecimiento de hijos, esposas o padres y nacimientos de hijos, con el fin de que la Empresa pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan.
11. Antes de iniciar cualquier trabajo, el trabajador debe cerciorarse de que su labor y/o puesto de trabajo no origine riesgos para él mismo, para otras personas, para los bienes de la Empresa o para el medio ambiente. Si el trabajo a realizar se va a efectuar en un área ajena a la suya, deberá comunicarlo al Jefe Inmediato respectivo.
12. Ejercitar por sí mismo labores o tareas conexas, accesorias y complementarias a la principal del cargo que desempeña, tales como el mantenimiento simple y rutinario de los equipos y herramientas a su cargo, limpieza y correcta presentación de su equipo y del sitio de su trabajo.
13. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
14. Someterse al procedimiento de requisas establecido por la empresa al ingresar y retirarse de las áreas restringidas y de las instalaciones.
15. No presentarse al trabajo en estado de embriaguez, aliento alcorado, ni consumir en el puesto de trabajo o en instalaciones del Cliente, bebidas alcohólicas o sustancias alucinógenas.
16. No dormirse durante su turno o jornada de trabajo.
17. Informar a la empresa sobre la posible o real vinculación que puedan tener o tengan sus familiares dentro del primero o segundo grado de consanguinidad o afinidad de la calidad de socios coparticipes directos o indirectos con empresas, sociedad, establecimientos comerciales o similares, cuyo objeto social o actividad sea similar al de la empresa, o que tenga la calidad de proveedor de la misma empresa.
18. Estar debidamente dispuesto en su lugar de trabajo a la hora exacta en que empieza su turno y permanecer en él hasta la terminación de su jornada. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.
19. Laborar en horas extras o en tiempo suplementario cuando así lo indique la empresa por razones de trabajo y según la Ley.
20. Someterse al control y vigilancia para el cumplimiento de los horarios de la empresa y de cada uno de los clientes en particular donde se estén realizando operaciones y/o actividades, entrada y salida de las instalaciones y movimientos de personal dentro de las mismas.
21. Someterse al régimen de disciplina y orden establecido o que establece la empresa y de cada uno de los clientes en particular donde estemos realizando operaciones y/o actividades.
22. Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su cargo o función conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, e impedir o evitar la sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebidos.
23. Responder por la conservación de los útiles, equipos, muebles y bienes que se le hayan facilitado, rindiendo cuenta oportuna de su utilización, y restituir los mismos en buen estado, salvo deterioro natural, una vez haya finalizado la actividad y/o relación laboral y/o cancelar el valor del daño de los mismos.
24. Asistir puntualmente a los cursos de capacitación o formación, así como a los eventos de bienestar organizados por la empresa y en los cuales se haya seleccionado como participante; la asistencia de los trabajadores a las actividades programadas por el empleador es de carácter obligatorio. (Artículo 2.2.1.2.3.3. Decreto 1072 de 2015).
25. Asistir, estudiar y aprobar los cursos de capacitación o formación exigidos por la empresa.
26. Asistir a las reuniones generales o de grupos organizadas y convocadas por la empresa.
27. Informar las posibles conductas de Acoso laboral y/o acoso sexual; el trabajador afectado debe dirigir su caso al Comité de Convivencia Laboral, siguiendo el procedimiento establecido para ello.
28. Avisar oportunamente al jefe inmediato el día en que empezara la licencia de paternidad, a fin de hacer los ajustes



- administrativos correspondientes; es obligación del esposo o compañero permanente entregar a la empresa la documentación requerida.
29. Usar la Dotación y/o Epps adecuadamente y darle el destino correspondiente; Si el trabajador no hace uso de los expresados elementos de labor, por cualquier causa, la empresa queda eximida de proporcionarle los correspondientes al periodo siguiente, contado a partir de la fecha en que se le haya hecho al trabajador el último suministro de esos elementos. (Artículo 2.2.1.4.3. Decreto 1072 de 2015).
 30. Practicarse los exámenes médicos de ingreso y periódicos requeridos por la empresa y entregar oportunamente los resultados de los mismos.
 31. Tener una excelente presentación personal.
 32. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por las Administradoras de Riesgos Laborales. (artículo 27, literal d de la Ley 1562 de 2012).
 33. Las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, de los Reglamentos, instrucciones, procedimientos y normas de la empresa.
 35. Guardar respeto y subordinación a los superiores.
 36. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
 38. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
 39. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
 40. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
 41. 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.
 42. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
 43. 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.
 44. Cumplir a cabalidad con las funciones asignadas por el empleador o sus representantes.
 45. Actuar con lealtad y sentido de pertenencia hacia el empleador.
 46. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
 47. Reportar el mismo día la ocurrencia de los incidentes y accidentes laborales que llegue a tener conocimiento.
 48. Indicar al empleador dirección de correo electrónico para la recepción de notificaciones, y dar aviso oportuno en caso de modificarla.
 49. Acceder a la realización de la prueba de alcoholimetría, cuando así lo solicite el patrono manifestando su consentimiento previo.

ARTÍCULO 69. DEBERES DEL EMPLEADOR: El empleador tienen como deberes además de los estipulados en el artículo 57 del C.S.T, los siguientes:

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 locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales 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 el salario y prestaciones de ley a los trabajadores de manera puntual.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder a los trabajadores los permisos estipulados por la ley
7. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento.
8. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del CST.
9. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen ocupacional y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
10. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el ordinal 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.



11. Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, y para adelantar los programas de promoción y prevención a cargo de las administradoras de riesgos laborales (Art. 26, Ley 1562 de 2012).
12. Adoptar medidas preventivas y correctivas en las situaciones de acoso laboral y acoso sexual en el ámbito laboral.
13. Con los aprendices, pagar los aportes a salud durante toda la etapa de la relación de aprendizaje y a laborales en la etapa de práctica.
14. Afiliar a los trabajadores al sistema de seguridad social
15. Afiliar al trabajador a la ARL, un día antes del inicio del contrato laboral.
16. Realizar los exámenes médicos de ingreso y periódicos a los trabajadores
17. 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.
18. Pagar los aportes a la seguridad social integral, durante los plazos previstos en la Ley.
19. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa y asistir periódicamente a los programas de prevención y promoción adelantados por las Administradoras de Riesgos Laborales (Art. 26, Ley 1562 de 2012)
20. Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTÍCULO 70. PROHIBICIONES DEL EMPLEADOR: 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 siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
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. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
5. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
6. 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.
7. Cerrar intempestivamente la empresa.

ARTÍCULO 71. PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR: Se prohíbe a los trabajadores:

Además de las prohibiciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, se prohíbe a los trabajadores:

1. Presentarse con retardo a sus labores habituales o abandonar el trabajo sin previa autorización.
2. Empezar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias, sin orden o autorización del respectivo superior.
3. 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.
4. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar.
5. Ocuparse de asuntos distintos a los de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
6. Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, o instrumentos, elementos y materiales de la Empresa.
7. Rechazar sin causa justificada la realización de trabajos extraordinarios o suplementarios solicitados por la empresa.
8. Ejecutar negligente o defectuosamente el trabajo.
9. Negarse sin justa causa a cumplir órdenes de un superior siempre que ellas no lesionen su dignidad.
10. Jugar dinero en cualquier forma dentro de la empresa, hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
11. Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en actividades distintas del trabajo contratado.
12. Omitir, negar, retardar o entorpecer alguno de los asuntos a su cargo o la prestación del servicio a que está obligado.
13. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenacen y perjudiquen las máquinas, elementos, edificaciones, o puestos de trabajo.



14. Usar el carnet o documento de identificación de otro trabajador, en cualquier caso.
15. Mantener desordenado intencionalmente el sitio de trabajo o hacerlo riesgoso para accidentes de trabajo.
16. Botar las basuras y sobrantes fuera de los sitios indicados y mantener sucio y desordenado su puesto de trabajo.
17. Faltar a la verdad dando versiones irregulares o tratando de engañar a la empresa, o sus representantes, en lo referente a conductas tanto de compañeros como de personas ajenas a la misma, que puedan atentar contra la moral, el orden y su buen funcionamiento.

PARÁGRAFO 1. INVERSIONES MUÑOZ Y CAMARGO SAS manifiesta claramente que las anteriores conductas (Artículo 68 y 71) son calificadas como **FALTAS LEVES** y configuran la imposición de una sanción disciplinaria; sin embargo, su reincidencia dará lugar a la terminación del contrato de trabajo (despido).

PARÁGRAFO 2. INVERSIONES MUÑOZ Y CAMARGO SAS, podrá imponer como sanciones disciplinarias para estas faltas leves:

1. Por primera vez: Llamado de atención con copia a la hoja de vida.
2. Por segunda vez: Suspensión en el trabajo hasta por 2 días laborables.
3. Por tercera vez: Despido (terminación del contrato de trabajo).

CAPITULO XVII

CAUSALES DE LA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 72. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte del empleador (Artículo 62 del CST):

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. Durante el ejercicio de su labor el trabajador realice su trabajo de forma deshonesta mintiendo y entregando certificaciones de trabajo que no corresponden a su experiencia laboral
3. 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.
4. 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 o demás compañeros.
5. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, 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.
6. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el sitio de trabajo, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
7. 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 reglamentos.
8. 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.
9. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
10. 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.
11. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
12. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
13. 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.
14. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
15. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
16. 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. (Artículo 2.2.1.1.5. Decreto 1072 de 2015).

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.



También constituyen **FALTAS GRAVES**, y por tanto, son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del Empleador las siguientes:

1. Sustraer de la empresa los útiles de trabajo, o productos elaborados sin permiso o autorización de la empresa.
2. Hurtar o sacar de las dependencias de la empresa sin autorización correspondiente, objetos, elementos, archivos físicos o magnéticos, información en general de esta o de sus trabajadores.
3. Retirar de las instalaciones de propiedad de la empresa elementos, máquinas, herramientas, equipos o útiles, sin autorización escrita del mismo o sus representantes.
4. Cualquier daño que por culpa, negligencia o descuido, o por el desobedecimiento de órdenes, cause el trabajador en los elementos, maquinarias, equipos o materiales puestos bajo su cuidado para el ejercicio de su cargo, y/o a las instalaciones de la empresa.
5. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez y/o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. Implica la cancelación del contrato de trabajo. (Artículo 62 Literal 11 del CST). El trabajador deberá realizarse prueba de alcoholimetría mediante los equipos proporcionados por la empresa o el método determinado por el empleador, si el trabajador se negare a realizar esta prueba, se presumirá que se encuentra en el estado más alta de alicoramiento.
6. Fumar dentro de las instalaciones de la empresa y/o en los lugares que establezca la legislación vigente.
7. Mantener dentro de la empresa y en cualquier cantidad, licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier producto semejante.
8. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
9. Amenazar, atemorizar, coaccionar o intimidar a un compañero o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo, clientes o terceros relacionados con la empresa, injuriarlos o difamarlos, calificándolos con apodos, palabras ofensivas o actos semejantes, en forma verbal o escrita, dentro o fuera de sus instalaciones.
10. Incurrir en cualquier acto de violencia, injuria o mal trato de palabra o de obra o faltas de respeto del trabajador dentro de las dependencias de la empresa, contra los clientes o contra terceros que se encuentren en tales dependencias.
11. Provocar, instigar o pelear durante las horas de trabajo o dentro de las dependencias de la empresa.
12. Abandonar su trabajo sin previo aviso al respectivo superior y sin autorización expresa de éste o permanecer en un sitio de labor distinto al propio, por razones no justificadas o diferentes a la de su trabajo.
13. Delegar en otro trabajador, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, instrumentos y elementos de la empresa o de sus clientes.
14. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, de sus superiores, la de los clientes o la de terceras personas, o que amenacen o perjudiquen las máquinas, los elementos, las edificaciones, talleres o salas de trabajo de la empresa o de sus clientes.
15. 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.
16. Consignar en la solicitud de empleo que se presenta cuando se va a ingresar a la empresa, datos falsos o no ceñidos a la verdad y ocultar información solicitada en el mismo documento.
17. Presentar comprobantes o documentos falsos, enmendados o adulterados o no ceñidos a la estricta verdad para cualquier efecto durante su relación laboral.
18. Hacer uso del correo electrónico para propósitos que constituyan un conflicto con los intereses de la empresa.
19. Divulgar, propagar o almacenar, para propósitos personales, información de la empresa, secretos del negocio o cualquier otra información confidencial y/o sensitiva.
20. Distribuir periódicos, hojas volantes, circulares, correos electrónicos, o porta-afiches o cartelones no ordenados o autorizados por la empresa, dentro de las instalaciones.
21. Fijar papeles, circulares o panfletos en cualquiera de las carteleras cuando ataquen la dignidad de las personas, las entidades o la empresa, y cuando no tengan firma autorizada.
22. Utilizar el Internet en cualquier forma relacionada con pornografía, solicitudes ilegales, falta de ética, racismo, sexo, lenguaje impropio, chat, acoso, amenaza, intimidación, entrega de información no autorizada, vandalismo o acceso a otros sitios restringidos por la empresa.
23. Publicar en cualquier sitio WEB de la empresa, cualquier tipo de información que pudiera ser utilizada por personas no autorizadas.
24. Enviar información confidencial o secreta de la empresa, fuera de la compañía sin la debida autorización.
25. Comentar, aún en forma indirecta, asuntos confidenciales puestos bajo su responsabilidad o conocidos en virtud de su trabajo.
26. Acceder al sistema de información de la empresa, con el uso de clave de acceso a los equipos no asignados o de uso de otra persona.
27. Retirar, redireccionar, reenviar de los archivos u oficinas documentos físicos, magnéticos o elementos o dar a conocer cualquier documento sin autorización expresa para ello.
28. Ejecutar o permitir la sustracción o alteración de los documentos que reposan en los archivos de la empresa.
29. Instalar o permitir que un tercero instale en el respectivo equipo de cómputo archivos, programas o elementos físicos que no han sido autorizados previamente por la empresa.



30. Suministrar a extraños sin autorización expresa de la empresa, datos o documentos relacionados con ésta o con cualquiera de sus productos, servicios, sistemas o procedimientos.
 31. No avisar de inmediato al superior respectivo la pérdida de cualquier documento o archivo de la empresa o de sus clientes.
 32. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60 del CST).
 33. No usar la Dotación y/o Epps; o usarla de manera inadecuada o darle un destino diferente.
 34. Exigir o recibir dinero o presentes como soborno en el ejercicio de las funciones propias de su cargo en la empresa.
 35. Retener dinero o hacer efectivo cheques recibidos para la empresa.
 36. Celebrar reuniones y/o fiestas en los locales o dependencias de la empresa.
 37. Prestar servicios de naturaleza similar a los de la empresa a cualquier entidad o persona, sin estar debida y expresamente autorizado para ello por la empresa.
 38. Elaborar o ayudar a elaborar productos o servicios iguales similares o conexos a los de la empresa, ya sea para terceros o para provecho del mismo trabajador dentro de la relación pactada con la Empresa.
 39. Ingresar o permanecer en las instalaciones de la empresa en días y horas no laborales, salvo autorización expresa de la empresa.
 40. Dar información falsa en provecho personal y/o ejercer conductas que afecten y que vaya en detrimento de la imagen de la empresa, de los productos o servicios ofrecidos por ésta a sus clientes
 41. Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuadas por el trabajador o con su intervención, durante la vigencia del contrato de trabajo y relacionados con las labores o funciones que desempeñe.
 42. Ofrecer o dar dadas, favores o cualquier incentivo a las demás personas vinculadas a la empresa, a cambio que estas omitan o alteren información sobre hechos que atenten o puedan afectar a la empresa.
 43. Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes de la empresa, aprovechándose de su cargo u oficio, aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del empleador.
 44. Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses de la empresa.
 45. Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas.
 46. Colaborar en forma onerosa o gratuita en contratos civiles o ser parte en sociedades en actividad similar, concreta o complementaria al objeto social de la empresa sin su consentimiento.
 47. Participar o efectuar directa o indirectamente en la venta, adquisición o cesión a cualquier título de bienes, materiales, herramientas o equipos de propiedad de la empresa.
 48. Participar en la celebración de contratos en los que sea parte la empresa, ya sea como contratista directo o por intermedio de terceros, o recibir cualquier clase de lucro proveniente de los mismos.
 49. Manejar u operar vehículos, equipo o maquinaria que no se les haya asignado o para la cual no tengan la debida autorización.
 50. Sacar de la empresa, o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de ésta sin la correspondiente autorización
- INVERSIONES MUÑOZ Y CAMARGO SAS**, manifiesta claramente que las anteriores conductas (Artículo 68 y 71) son **FALTAS GRAVES** y configuran la **TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (DESPIDO)**; por lo tanto, no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de sanciones disciplinarias.

PARAGRAFO 2. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR RECONOCIMIENTO DE PENSIÓN. La justa causa para terminar el contrato de trabajo por reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación estando al servicio del patrono, sólo procederá cuando se trate de la pensión plena, de acuerdo con la ley, la convención, el pacto colectivo o el laudo arbitral. (Artículo 2.2.1.1.4. Decreto 1072 de 2015).

ARTICULO 73. RETARDOS, INASISTENCIA Y/O AUSENCIA AL TRABAJO

RETARDOS AL TRABAJO. El retardo de más por diez (10) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica:

- a) Por primera vez: Llamado de atención verbal.
- b) Por segunda vez: Llamado de atención escrito.
- c) Por tercera vez: Suspensión en el trabajo hasta por 3 días laborables.
- d) Por cuarta vez: Suspensión en el trabajo hasta por 3 días laborables.
- e) Por Quinta vez: Despido (Terminación del Contrato de Trabajo).

ARTICULO 74. INASISTENCIA Y/O AUSENCIA AL TRABAJO. Faltar al trabajo en la mañana, en la tarde o todo un día, así como ausentarse del trabajo o abandonar el puesto sin autorización, hasta dos horas, dentro de la jornada laboral, siempre que no dé lugar a alteraciones en las actividades normales de la empresa, a los clientes, ni comprometa la seguridad de la empresa, implica:



- a) Por primera vez: Llamado de atención Verbal.
- b) Por segunda vez: suspensión en el trabajo hasta por 3 días laborables.
- c) Por tercera vez: Despido (Terminación del Contrato de Trabajo).

PARÁGRAFO. Se entiende que desde la primera falta sin excusa suficiente (comprobada), se hará el descuento correspondiente legal del día no laborado.

Faltar al trabajo en la mañana y/o en la tarde y/o todo un día, causando alteraciones en las actividades normales de la empresa, a un cliente y/o que comprometa la seguridad de la empresa, implica **TERMINACIÓN DEL CONTRATO**.

CAPÍTULO XVIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 75. El empleador podrá imponer las sanciones disciplinarias establecidas en el presente reglamento, y demás normas empresariales, circulares que se expidan y que regulen la materia, siempre que se hayan estipulado antes de la falta que se pretende sancionar.

ARTÍCULO 76. FALTAS LEVES. Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) Ausentarse en el trabajo en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por (3) tres días.
- c) La violación de las obligaciones contractuales o reglamentarias leve por parte del trabajador implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida; por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- d) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por primera vez implicará suspensión en el trabajo de hasta ocho (8) días
- d) Mostrar actitud de irrespeto contra superiores o compañeros de trabajo por primera vez implica llamado de atención con copia a la hoja de vida y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- e) Omitir indicar al empleador el cambio de dirección de residencia del trabajador, implicará llamado de atención con copia a la hoja de vida.
- f) No legalizar los anticipos, o no entregar los recibos de gastos cubiertos por la empresa por segunda vez implicará llamado de atención con copia a la hoja de vida.
- g) No portar los uniformes, entregados por el empleador para desarrollar las funciones por primera vez implicará llamado de atención con copia a la Hoja de vida, y si la falta se repite el trabajador perderá el derecho de obtener vestido de labor para el siguiente periodo.

PARAGRAFO: Si el trabajador incurre en tres faltas leves o si su falta es reiterada, se considerará como falta grave y podrá darse por terminado el contrato de trabajo con justa causa a favor del empleador.

ARTÍCULO 77. PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador dará la oportunidad al trabajador de defenderse y lo oír directamente o podrá recibir los argumentos del trabajador por escrito, o si este desea puede estar acompañado en la argumentación por testigos. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115). la coordinación administrativa, citará con por lo menos 24 horas de anticipación al trabajador, mediante escrito enviado en físico o correo electrónico, para diligencia de descargos, donde se le deberá indicar al trabajador, día, hora y lugar de la diligencia.

ARTICULO 78. DESCARGOS. El trabajador deberá presentarse en el día, hora y lugar citado, y será escuchado por la coordinación administrativa y un testigo, donde responderá una serie de preguntas para determinar la responsabilidad del trabajador en el hecho acusado, y podrá relatar los hechos o exponer sus argumentos de defensa.

ARTICULO 79. SANCION. Una vez escuchado el trabajador en la diligencia de descargos, la coordinación administrativa analizará el caso, y determinará si el trabajador incurrió o no en la falta acusada, y procederá a sancionar o absolver según el caso.

ARTÍCULO 80. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en la cláusula anterior.

ARTÍCULO 81. Contra la sanción aplicada al trabajador procederá recurso de apelación dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción, y será resuelta por el inmediato superior de quien realizó la sanción.

PARÁGRAFO: El recurso de apelación no tendrá más formalismo que presentarlo escrito, indicar con claridad los hechos,



exponer las razones por las que considera no se tomó una decisión justa, y la pretensión. Éste recurso podrá ser enviado al correo electrónico gerencia@transportesimc.com o en las instalaciones de la empresa.

ARTÍCULO 82. El recurso de apelación será resuelto por el inmediato superior de quien sanciono al trabajador, y se dará respuesta dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la interposición del recurso.

CAPÍTULO XIX TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 83. OBJETIVO. La Ley Estatutaria 1581 de 2012 tiene por objeto desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos, y los demás derechos, libertades y garantías constitucionales a que se refiere el artículo 15 de la Constitución Política; así como el derecho a la información consagrado en el artículo 20 de la misma. (Artículo 1 de la Ley Estatutaria 1581 de 2012).

ARTÍCULO 84. DEFINICIONES (Artículo 3, Ley Estatutaria 1581 de 2012; Artículo 3 del Decreto 1377 de 2013):

- a) **Autorización:** Consentimiento previo, expreso e informado del Titular para llevar a cabo el Tratamiento de datos personales;
- b) **Aviso de privacidad:** Comunicación verbal o escrita generada por el responsable, dirigida al Titular para el Tratamiento de sus datos personales, mediante la cual se le informa acerca de la existencia de las políticas de Tratamiento de información que le serán aplicables, la forma de acceder a las mismas y las finalidades del Tratamiento que se pretende dar a los datos personales.
- c) **Base de Datos:** Conjunto organizado de datos personales que sea objeto de Tratamiento;
- d) **Dato personal:** Cualquier información vinculada o que pueda asociarse a una o varias personas naturales determinadas o determinables;
- e) **Dato público:** Es el dato que no sea semiprivado, privado o sensible. Son considerados datos públicos, entre otros, los datos relativos al estado civil de las personas, a su profesión u oficio y a su calidad de comerciante o de servidor público. Por su naturaleza, los datos públicos pueden estar contenidos, entre otros, en registros públicos, documentos públicos, gacetas y boletines oficiales y sentencias judiciales debidamente ejecutoriadas que no estén sometidas a reserva.
- f) **Datos sensibles:** Se entiende por datos sensibles aquellos que afectan la intimidad del Titular o cuyo uso indebido puede generar su discriminación, tales como aquellos que revelen el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales, de derechos humanos o que promueva intereses de cualquier partido político o que garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición, así como los datos relativos a la salud, a la vida sexual, y los datos biométricos.
- g) **Encargado del Tratamiento:** Persona natural o jurídica, pública o privada, que por sí misma o en asocio con otros, realice el Tratamiento de datos personales por cuenta del responsable del Tratamiento;
- h) **Responsable del Tratamiento:** Persona natural o jurídica, pública o privada, que por sí misma o en asocio con otros, decida sobre la base de datos y/o el Tratamiento de los datos;
- i) **Titular:** Persona natural cuyos datos personales sean objeto de Tratamiento;
- j) **Tratamiento:** Cualquier operación o conjunto de operaciones sobre datos personales, tales como la recolección, almacenamiento, uso, circulación o supresión.
- k) **Transferencia:** La transferencia de datos tiene lugar cuando el responsable y/o Encargado del Tratamiento de datos personales, ubicado en Colombia, envía la información o los datos personales a un receptor, que a su vez es Responsable del Tratamiento y se encuentra dentro o fuera del país.
- l) **Transmisión:** Tratamiento de datos personales que implica la comunicación de los mismos dentro o fuera del territorio de la República de Colombia cuando tenga por objeto la realización de un Tratamiento por el Encargado por cuenta del responsable.

ARTÍCULO 85. DATOS SENSIBLES. Para los propósitos de la presente ley, se entiende por datos sensibles aquellos que afectan la intimidad del Titular o cuyo uso indebido puede generar su discriminación, tales como aquellos que revelen el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales, de derechos humanos o que promueva intereses de cualquier partido político o que garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición así como los datos relativos a la salud, a la vida sexual y los datos biométricos. (Artículo 5 de la Ley Estatutaria 1581 de 2012).

ARTÍCULO 86. RECOLECCIÓN DE LOS DATOS PERSONALES. En desarrollo de los principios de finalidad y libertad, la recolección de datos deberá limitarse a aquellos datos personales que son pertinentes y adecuados para la finalidad para la cual son recolectados o requeridos conforme a la normatividad vigente. Salvo en los casos expresamente previstos en la ley, no se podrán recolectar datos personales sin autorización del Titular. (Artículo 4 del Decreto 1377 de 2013)



ARTÍCULO 87. AUTORIZACIÓN. El responsable del Tratamiento deberá adoptar procedimientos para solicitar, a más tardar en el momento de la recolección de sus datos, la autorización del Titular para el Tratamiento de los mismos e informarle los datos personales que serán recolectados, así como todas las finalidades específicas del Tratamiento para las cuales se obtiene el consentimiento. (Artículo 5 del Decreto 1377 de 2013).

ARTÍCULO 88. PARÁGRAFO. INVERSIONES MUÑOZ Y CAMARGO SAS utiliza la información contenida en las bases de datos y suministrada por los trabajadores única y exclusivamente de acuerdo con las finalidades para las cuales fue requerida y en ejercicio del objeto social de la empresa.

ARTÍCULO 89. DEL DERECHO DE ACTUALIZACIÓN, RECTIFICACIÓN Y SUPRESIÓN. En desarrollo del principio de veracidad o calidad, en el tratamiento de los datos personales deberán adoptarse las medidas razonables para asegurar que los datos personales que reposan en las bases de datos sean precisos y suficientes y, cuando así lo solicite el Titular o cuando el responsable haya podido advertirlo, sean actualizados, rectificados o suprimidos, de tal manera que satisfagan los propósitos del tratamiento. (Artículo 22 del Decreto 1377 de 2013).

CAPÍTULO XX PUBLICACIONES

ARTÍCULO 90 Dentro de los tres (3) días siguientes a la firma del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legible, 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 91. El presente reglamento entrará a regir 5 días después de su publicación hecha en la forma prescrita en la cláusula anterior.

CAPÍTULO XXIII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 92. 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; el presente reglamento hace parte del contrato laboral de todos los trabajadores vinculados a la Empresa, incluyendo los que ingresaron antes de la publicación del mismo.

Se firma en la ciudad de Bogotá a los veinticinco (015) días del mes de junio de 2024.

JOSE ANTONIO MUÑOZ TOBAR.
Representante Legal