

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LOS CREATIVOS SAS

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I	3
Objeto	3
CAPÍTULO II	3
Condiciones de Admisión	3
CAPÍTULO III	5
Contrato de Aprendizaje	5
CAPÍTULO IV	5
Trabajadores Accidentales o Transitorios	5
CAPÍTULO V	6
Horario de Trabajo	6
CAPÍTULO VI	8
Las Horas Extras y Trabajo Nocturno	8
CAPÍTULO VII	9
Días de Descanso Legalmente Obligatorios	9
CAPÍTULO VIII	11
Vacaciones Remuneradas	11
CAPÍTULO IX	13
Permisos Especiales	13
CAPÍTULO X	18
Salario Mínimo, Convencional, Lugar, Días, Horas de Pagos y Periodos que lo Regular.	18
CAPÍTULO XI	20
Servicio Médico, Medidas de Seguridad, Riesgos Profesionales, Primeros Auxilios en Caso de Accidentes de Trabajo, Normas sobre Labores en Orden a la Mayor Higiene, Regularidad y Seguridad y Salud en el Trabajo.	20
CAPÍTULO XII	24
Prescripciones de Orden y Seguridad	24
CAPÍTULO XIII	25
Orden Jerárquico	25
CAPÍTULO XIV	26
Labores Prohibidas para Menores de 18 Años	26
CAPÍTULO XV	28
Obligaciones Especiales para el Empleador y los Trabajadores	28

CAPÍTULO XVI	36
Escala de Faltas y Sanciones Disciplinarias	36
CAPÍTULO XVII	39
Procedimiento para Comprobación de Faltas	39
Procedimiento Disciplinario	40
CAPÍTULO XVIII	41
Reclamos: Personas ante Quienes Debe Presentarse y su Tramitación	41
CAPÍTULO XIX	44
Mecanismos de Prevención del Acoso Laboral y Procedimiento Interno de Solución. de la Ley 1010 de 2006.	44
CAPÍTULO XX	50
Políticas de Prevención del Consumo de Alcohol y Sustancias Psicoactivas	50
CAPÍTULO XXI	50
Simplificación de Trámites Laborales	50
CAPÍTULO XXII	50
Publicaciones	50
CAPÍTULO XXIII	51
Vigencia	51
CAPÍTULO XXIV	51
Disposiciones Finales	51
CAPÍTULO XXV	51
Cláusulas Ineficaces	
Capítulos adicionales MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL y SEXUAL Y COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	51

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Objeto

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por **LOS CREATIVOS SAS**, domiciliada en Calle 15 35 01 OF 405 , Medellín - Antioquia , con el Nit. 901299776-9 y matrícula mercantil No 21-651501-12; y a sus disposiciones quedan sometidas, tanto la Empresa como todos sus trabajadores en la sede actual, y los colaboradores que se encuentren en modalidad remota. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II

Condiciones de Admisión

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa y sea admitido deberá anexar los siguientes documentos:

- a)** Autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de estos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- b)** Hoja de vida reciente.
- c)** Una (1) fotocopia de la cédula de ciudadanía.
- d)** Fotocopias que certifiquen estudios realizados y tarjeta profesional (Si aplica).
- e)** Certificados laborales (Si ha trabajado).
- f)** Los exámenes médicos requeridos por la Empresa, tales como serología, tipo de sangre y examen médico general.
- g)** Certificación bancaria (para la consignación de nómina).
- h)** Copia de certificados de estudio, actas o diplomas que certifiquen el grado de escolaridad y los cursos realizados;
- i)** Certificación de cuenta bancaria
- j)** Proyecto de práctica (Pasantés o practicantes);
- k)** Documentos de Beneficiarios; (Documentos de identidad, certificados de estudio, certificados de supervivencia) Dependiendo el caso.

PARÁGRAFO 1. Los CREATIVOS SAS podrán establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que consideren necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto. Así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo: “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, sólo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio del Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 1543 de 1997 Art. 21), ni la libreta militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

PARÁGRAFO 2. Toda inexactitud u omisión en la solicitud o cualquier alteración o falsificación de los documentos allegados o de la información suministrada descalifica automáticamente al aspirante del proceso de selección desarrollado por parte de la empresa.

PARÁGRAFO 3. LOS CREATIVOS SAS se reservan el derecho de hacer el análisis de antecedentes y la investigación necesaria sobre los datos suministrados por el aspirante.

PARÁGRAFO 4. El aspirante deberá presentar los exámenes y/o pruebas de aptitud, capacidad a que la empresa lo someta para validar sus conocimientos. Así como, las pruebas psicológicas de sus aptitudes y tendencias, sin que ello implique la existencia de relación laboral alguna.

PARÁGRAFO 5. Cumplidos los anteriores requisitos corresponde a la empresa decidir si celebra o no contrato de trabajo con el aspirante. En todo caso, si el aspirante no es seleccionado, no tendrá derecho a formular reclamos ni a exigir explicaciones o certificaciones sobre la decisión adoptada.

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. LOS CREATIVOS SAS una vez 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 éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 4. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T)

ARTÍCULO 5. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos

meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 6. 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, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

CAPÍTULO III **Contrato de Aprendizaje**

ARTÍCULO 7. La empresa, establecerá los procedimientos indicados en el artículo 32 de la ley 789 de 2002; El artículo 33 de la Ley 789 de 2002, determina la cuota de aprendices obligatoria para las empresas de la siguiente forma: “La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores tendrán un aprendiz”.

PARÁGRAFO - CONCEPTO: El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que la empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación para cuyo desempeño ha sido contratado, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.(L.789/2002, ART 30)

ARTÍCULO 8. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de 14 años, y el contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito.

ARTÍCULO 9. El salario base en la fase práctica recibirán el 100 por ciento de un (1) salario mínimo legal vigente del año en curso, por concepto de apoyo de sostenimiento. Resolución 399 de 2016, que define el valor del mencionado apoyo, conforme a la Ley 789 de 2002 que establece que cuando la cifra anual de desempleo sea de un dígito, los aprendices que tienen Contrato de Aprendizaje recibirán por apoyo de sostenimiento un (1) SMLV.

PARÁGRAFO: Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que estará distribuido así: Como

mínimo en la fase LECTIVA el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente más cobertura por el Sistema de Seguridad Social en Salud.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente más cobertura en el sistema de seguridad social en salud y riesgos profesionales ARL.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

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

Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pénsum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

ARTÍCULO 10. La Empresa, está en la obligación de cancelar lo correspondiente a Salud, y riesgos laborales en el contrato de aprendizaje.

ARTÍCULO 11. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de 14 años que han completado sus estudios primarios, o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos, y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo.

ARTÍCULO 12. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y contener, cuando menos, los siguientes puntos:

- a) Nombre de la empresa o empleador.
- b) Nombres, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
- c) Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
- d) Obligaciones del empleador y del aprendiz, y derechos de éste y aquél.
- e) Salario del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato.
- f) Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudios.
- g) Cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
- h) Firmas de los contratantes o de sus representantes

ARTÍCULO 13. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL APRENDIZ. Además de las obligaciones que se establecen en el Código de Trabajo, para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes, de acuerdo con el artículo 85 del CST:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos, como a su trabajo, con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes del empleador.
2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

ARTÍCULO 14. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Además de las obligaciones establecidas en el Código del Trabajo, el empleador tiene las siguientes para con el aprendiz, de acuerdo con el artículo 86 del CST:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.
2. Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza.
3. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

ARTÍCULO 15. DURACIÓN:

1. El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio, y sólo podrá pactarse por el término no previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficios que serán publicados por el Ministerio del Trabajo.
2. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo se considerará, para todos los efectos legales, regido por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje de ese oficio.
3. El Ministerio de Trabajo publicará periódicamente la lista de las profesiones u oficios que requieran formación profesional metódica y completa, determinando los períodos máximos de duración de los respectivos contratos para cada uno de aquéllos.

ARTÍCULO 16. En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de estos, la empresa se ceñirá a lo prescrito por el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones aplicables para el caso.

PARÁGRAFO: La Empresa, está en la obligación de cancelar lo correspondiente a Salud, y riesgos laborales en el contrato de aprendizaje.

ARTÍCULO 17. El término del contrato de aprendizaje será establecido según la modalidad de relación de aprendizaje.

CAPÍTULO IV **Trabajadores Accidentales o Transitorios**

ARTÍCULO 11. Son 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 tienen derecho además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos e igualmente a todas las prestaciones de ley. (artículo 6, C.S.T.).

CAPÍTULO V **Horario de Trabajo**

ARTÍCULO 12. Los horarios de los trabajadores se fijarán apreciando siempre la jornada máxima legal de cuarenta y dos (42) horas semanales, jornada dentro de la cual el empleador podrá fijar y modificar los turnos de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio y al desarrollo propio de las actividades de la misma.

En todos los artículos y/o apartes donde se haga referencia a la jornada máxima legal, debe entenderse comprendido bajo los lineamientos de la Ley 2101 de 2021, relacionada con la reducción de la jornada máxima legal. Es decir, se reducirá paulatinamente, empezando con 47 horas hasta llegar a 42 en el año 2026

PARÁGRAFO 1. HORARIO DE INGRESO. En atención a las necesidades de la empresa se establecen de manera general el horario anteriormente establecido, los cuales pueden variar en cualquier momento o definirse horarios distintos con cada trabajador, de acuerdo a las necesidades operativas de la empresa.

PARÁGRAFO 2. HORA DE ALMUERZO. La hora de almuerzo será el acordado entre el jefe inmediato y el trabajador e igualmente dependerá de los turnos establecidos. Sin embargo, como la modalidad de trabajo que maneja la empresa es híbrida este podrá ser en cualquier momento.

PARÁGRAFO 3. HORA DE SALIDA. La salida corresponderá a la hora en que el trabajador termine su jornada ordinaria de trabajo, la cual dependerá entre otras cosas de la misma hora de ingreso y del tiempo tomado para almorzar o consumir alimentos.

PARÁGRAFO 4. HORARIO DE INGRESO Y SALIDA. En atención a la necesidad y operación de la compañía la hora de ingreso y salida corresponde a la acordada contractualmente con el trabajador y para cada caso en particular atendiendo siempre las necesidades de la empresa.

PARÁGRAFO 5. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá lo estipulado en la Ley 789/02

PARÁGRAFO 6. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y dos (42) horas a la semana, estos 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 (artículo 21 Ley 50 de 1990). La empresa para cumplimiento de la obligación anterior reconoce diariamente un tiempo de treinta (30) minutos distribuidos de acuerdo a las necesidades de la organización, tiempo remunerado y que el empleado utiliza a su libre albedrío para actividades recreativas, culturales etc.

PARÁGRAFO 7. La jornada ordinaria de trabajo será la que el trabajador se obligue a laborar; para el cargo estipulado, en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo éste hacer ajustes o cambios de horario de acuerdo con las necesidades operacionales como condiciones del sitio de trabajo donde preste el servicio personal el trabajador.

PARÁGRAFO 8. JORNADA ESPECIAL. 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.

PARÁGRAFO 9. JORNADA LABORAL FLEXIBLE. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas o las determinadas en la Ley 2101 de 2021, se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo Seis (06) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En éste, 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 dos (42) horas semanales o las determinadas en la Ley 2101 de 2021, dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 9:00 p.m. (Artículo 51 de la Ley 789 de 2002).

PARÁGRAFO 10. JORNADAS PARCIALES. En las distintas sucursales, agencias y dependencias de la Empresa, existen y/o pueden existir jornadas inferiores a la máxima legal, las cuales serán determinadas por el empleador con cada trabajador según sus requerimientos y necesidades de la empresa.

PARÁGRAFO 11. EXCEPCIÓN JORNADA MÁXIMA. El límite máximo de la jornada máxima legal puede ser elevada por orden de la empresa 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; con el fin de evitar que la marcha normal de la empresa sufra una perturbación grave.

PARÁGRAFO 12 . JORNADA LABORAL : LOS CREATIVOS S.A.S tendrá un horario de lunes a jueves tiempo completo . Sin embargo el día viernes se labora solo hasta el mediodía , salvo que en la semana hubiese un festivo, en este caso se laborara tiempo completo.

CAPÍTULO VI

Las Horas Extras y Trabajo Nocturno

ARTÍCULO 13. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 1 de la Ley 1846 de 2017, que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

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

ARTÍCULO 14. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

ARTÍCULO 15. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decretó 13 de 1967). La empresa prohíbe a sus trabajadores efectuar trabajo de horas extras o suplementarias sin su expresa y previa orden escrita, por tanto, la empresa no reconocerá el valor al trabajo extra o suplementario que no haya cumplido con dichos requisitos.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO 2. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo 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 9 P.M. Artículo 2 Ley 1846 de 2017.

ARTÍCULO 16. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario

diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1990).

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

ARTÍCULO 17. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 15 de este Reglamento.

PARÁGRAFO 1º La empresa conserva la facultad de reubicar o rotar a los trabajadores dentro de las operaciones, turnos y horarios que se requiera dentro de los diferentes proyectos que desarrolla la empresa.

PARÁGRAFO 2º Jornada laboral flexible. (L. 789/2002, art. 51) Modificó el inciso primero del literal C), incluyó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

a. **LOS CREATIVOS SAS** 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.

b. **LOS CREATIVOS SAS** y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el 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 9 p.m. (L. 789/2002, art. 51).

CAPÍTULO VII

Días de Descanso Legalmente Obligatorios

ARTÍCULO 18. Serán de descanso obligatorio remunerado, los sábados, 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 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, 1ero. de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladará 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
4. el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

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

PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

PARÁGRAFO 3. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpreta la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio. (Parágrafo 1º artículo 26 Ley 789 de 2002).

PARÁGRAFO 4. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratara 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 del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

ARTÍCULO 19. El descanso en los días domingo y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 20. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendió el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiera 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 remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178 C.S.T.).

CAPÍTULO VIII

Vacaciones Remuneradas

ARTÍCULO 21. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 22. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que se le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.)

PARÁGRAFO 1. La suspensión del contrato de trabajo por cualquiera de las causales contempladas en el artículo 51 del CST, suspende y corre la fecha de disfrute de vacaciones por un tiempo igual a aquella.

PARÁGRAFO. 2. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 23. Cuando el contrato termine sin que se hubieren causado las vacaciones por año cumplido, el trabajador tendrá derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado (Ley 995 de 2005 artículo 1º).

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

ARTÍCULO 24. El Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, la compensación de las vacaciones en dinero hasta de la

mitad de las vacaciones, en decir, que cada trabajador disfrutará por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables, de acuerdo con lo señalado en el artículo 20 de la ley 1429 de 2010. En todo caso para la compensación en dinero de las vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

PARÁGRAFO. Cuando el contrato de trabajo termine por cualquier causal, sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 25. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza y extranjeros (artículo 190, C.S.T.). En todo caso el trabajador gozará anualmente de sus vacaciones, y no podrá disfrutar menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones.

ARTÍCULO 26. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 27. El empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, artículo 5).

PARÁGRAFO: El trabajador tiene la obligación de reincorporarse a sus labores inmediatamente después de terminar su período de vacaciones, de acuerdo con la fecha señalada en el documento de notificación o solicitud de vacaciones. Si se tratara de labores en las cuales hay rotación de turnos, el trabajador debe solicitar su horario de trabajo a su jefe inmediato con un día hábil de anticipación a la fecha en la cual debe reiniciar sus labores.

ARTÍCULO 28. La empresa puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época fija de vacaciones colectivas y si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaban un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gozan son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

CAPÍTULO IX Permisos Especiales

ARTÍCULO 29. 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 debidamente comprobada por el empleado, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias, pero el empleado debe tener presente su compromiso y responsabilidad con la empresa a fin de tratar de ser lo más oportuno posible para no causar perjuicios. Se considera grave calamidad las tragedias familiares que requieren de la presencia del trabajador, tales como la muerte o enfermedad grave de un familiar (compañera permanente, esposa, hijos o padres), la catástrofe natural como inundación o incendio de la vivienda. En estos casos un representante de la empresa podrá acudir al lugar de los hechos para certificar la ocurrencia de los mismos. Si la calamidad ocurriera fuera de la ciudad, el tiempo necesario para atender dicha ocurrencia.
- 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 compañeros de trabajo.
- 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. (numeral sexto, artículo 57, C.S.T). El trabajador deberá aportar el correspondiente certificado electoral, con el fin de solicitar su derecho a la media jornada laboral remunerada. El beneficio deberá ser tomado máximo treinta (30) días calendario después de las votaciones y el empleador establecerá la media jornada a otorgar, previa conciliación para no afectar el funcionamiento de la empresa. En el caso de desempeño de cargos de forzosa aceptación, el trabajador deberá hacer llegar con mínimo de ocho (08) días de anterioridad a la empresa la designación correspondiente.
- 4.** En virtud de lo dispuesto en la Ley 1280 del 5 de enero de 2009, la empresa concederá a sus trabajadores, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente,

dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.

5. En caso de los permisos de asistencia al servicio médico, odontológico, terapias o asistencia a diligencias judiciales, el trabajador deberá dar aviso y enviar al día hábil siguiente a la empresa, el documento que acredite su asistencia a la misma. De no lograr certificar la asistencia al servicio médico, odontológico, terapias o a la diligencia judicial, se entenderá que el trabajador faltó a su trabajo sin justa causa para ello y se procederá con lo correspondiente.
6. Los permisos personales inferiores a un día de trabajo, deben ser solicitados notificando los tiempos en los cuales se realizará la correspondiente reposición del tiempo. Para los permisos de periodos que sean mayores o iguales a un día, deben ser solicitados por escrito con tres (3) días de anticipación como licencia no remunerada o con la solicitud de compensación a futuro con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, solicitud que deberá ser entregada al superior jerárquico.
7. La Empresa reconocerá; Dos (02) semanas por Licencia de Paternidad, (Ley 2114 de 2021). La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigor de la Ley 2114 de 2021, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas. La metodología de medición de la tasa de desempleo estructural será definida de manera conjunta por el Ministerio de Hacienda, el Banco de la República y el DNP. La tasa de desempleo estructural será publicada en el mes de diciembre de cada año y constituirá la base para definir si se amplía o no la licencia para el año siguiente.
8. La Empresa reconocerá; conforme las directrices que establezca el Gobierno, nacional, el Ministerio de trabajo o la entidad correspondiente, la licencia Parental Compartida, (Ley 2114 de 2021). Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. La cual consiste en que las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, se pueden distribuir libremente entre los padres, siempre y cuando cumplan con las condiciones y requisitos dispuestos a continuación:
 - El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
 - La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.

- En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
- La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

Los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de 30 días contados a partir del nacimiento del menor.
 - El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
 - Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
 - El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
 - La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
 - La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.
 - La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.
- 9.** La Empresa reconocerá; conforme las directrices que establezca el Gobierno nacional, el Ministerio de trabajo o la entidad correspondiente, la licencia Parental Flexible de Tiempo Parcial, la cual se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, (Ley 2114 de 2021). Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. La presente licencia se regirá por las siguientes condiciones:
- Los padres podrán usar esta figura antes de la semana 2 de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana 13 de su licencia de maternidad.
 - El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.

- La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se regirá acorde con la normatividad vigente.
- La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas.

Los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Debe existir mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador, el cual deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:
 - El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.
 - La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto.
 - La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. La empresa dará respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su presentación.

PARÁGRAFO 1. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad; licencia Parental Compartida o licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. Estas licencias remuneradas de paternidad y Parental Compartida, estarán a cargo de la EPS; y la licencia de paternidad será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

PARÁGRAFO 2. No podrán optar por las licencias establecidas en los numerales 7 y 8 del presente artículo, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco años por los delitos contemplados en el título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos años; por los delitos contemplados en el título VI contra la familia, capítulo primero “de la violencia intrafamiliar” y capítulo cuarto “de los delitos contra la asistencia alimentaria” de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra.

ARTÍCULO 30. En caso de incapacidad médica debidamente certificada por la EPS, el trabajador deberá dar aviso y enviar al día hábil siguiente a la empresa, dicha incapacidad. De no lograrse certificar la incapacidad se entenderá que el trabajador faltó a su trabajo sin justa causa para ello y se procederá con lo correspondiente.

ARTÍCULO 31. 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 momento de iniciar su licencia (Ley

1822 de 2017). La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

a) Licencia de maternidad preparto, Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto, para lo cual entregará previamente al empleador el certificado médico correspondiente. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomarla la semana previa al parto, podrá disfrutarlas dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo a lo previsto en el literal anterior, para lo cual la trabajadora deberá entregar al empleador los documentos correspondientes.

PARÁGRAFO 1. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce en caso de que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

PARÁGRAFO 2. La empresa protege la actividad laboral de la mujer en estado de embarazo, por lo cual durante este periodo y la lactancia se acogerán los mandatos y recomendaciones de la autoridad médica correspondiente.

PARÁGRAFO 3. Para el reconocimiento de la licencia de maternidad establecida en el presente artículo, 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 32: Estabilidad Laboral Reforzada del Trabajador que Tenga a su Cargo, Cónyuge Embarazada o Lactante No Trabajadora: Sentencia C-005/17: Sentencia de exequibilidad condicionada del numeral primero del artículo 239 y numeral primero del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, en el entendido que las prohibiciones de despido se extienden al trabajador que tenga la condición de cónyuge, compañera permanente o pareja sentimental de mujer en período de embarazo o lactancia y que sea beneficiaria de aquel. La protección se concederá teniendo en cuenta la condición de beneficiaria de la mujer gestante o lactante, del sistema de seguridad social al que se encuentre afiliado el trabajador al cual se extiende la protección laboral reforzada. Ello, con el propósito de ajustar la

protección a los fundamentos constitucionales que le proveen la protección de la unidad familiar, la atención y asistencia al estado de maternidad y el interés prevalente de los niños.

ARTÍCULO 33: Protección a La Familia del Trabajador (Ley 1857 del 26-07-17): Con el fin de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia del empleado en actividades dirigidas a los miembros de la familia para acceder a programas de subsidio, salud, recreación deporte y emprendimiento; la empresa deberá adecuar los horarios laborales a sus empleados para facilitar el acercamiento del mismo con su cónyuge, compañero permanente o familiares dentro del tercer grado de consanguinidad que se encuentren en alguna situación de discapacidad y que dependan de su ayuda o cuidado.

PARÁGRAFO. En virtud a lo establecido por la Ley 1857 de 2017, el empleador adecuará y facilitará el acercamiento de los trabajadores con su familia, por medio de la implementación de una jornada semestral, en la que los trabajadores puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o por la caja de compensación familiar, esta jornada se surtirá sin afectar el desarrollo de las actividades de la empresa, para la cual el empleador adecuará la política correspondiente, en donde quedará consignado la forma en que se concederá o se surtirá la jornada semestral que promueve la unión familiar. Así mismo, esta Ley institucionaliza el día quince (15) de mayo como el día sin redes, por lo cual los empleadores, los operadores de telecomunicaciones de internet y telefonía móvil promoverán mensajes que durante ese día inviten a los usuarios a no usar la comunicación virtual y a dedicarles tiempo de calidad a los miembros de su núcleo familiar.

CAPÍTULO X

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

ARTÍCULO 34. Formas y libertad de estipulación

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos, en los términos del artículo 96 de la Ley 223 de 1995 y de acuerdo con el procedimiento de depuración de salario establecido.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 35. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.). El salario se pagará en dinero en moneda legal colombiana) al trabajador directamente a la persona que autorice por escrito.

ARTÍCULO 36. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

PARÁGRAFO. PERIODOS DE PAGO: El pacto de remuneración es Quincenal y la cancelación del salario por el momento se hará por mes vencido, dicho salario se podrá pagar antes de la fecha indicada

ARTÍCULO 37. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o, a más tardar, con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.).
3. El pago se hará mediante transferencia electrónica a la cuenta de nómina del trabajador debidamente autorizada por éste para ello.

PARÁGRAFO: No constituye salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador, como primas, bonificaciones o gratificaciones, participación de utilidades y lo que se recibe en dinero o en especie no para su

beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX del C.S.T., ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional y contractualmente, u otorgados en forma extralegal por la Empresa, cuando las partes mediante el contrato laboral u otro documento escrito hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales de vacaciones, de servicios o de navidad. Los pagos que no constituyan salario tampoco serán base para el cómputo de los aportes parafiscales. (L. 50/90, art. 15).

CAPÍTULO XI

Servicio Médico, Medidas de Seguridad, Riesgos Profesionales, Primeros Auxilios en Caso de Accidentes de Trabajo, Normas sobre Labores en Orden a la Mayor Higiene, Regularidad y Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 38. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

PARÁGRAFO. Prevención de riesgos laborales: con el fin de reducir el ausentismo laboral y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores por factores asociados al estrés, dolencias físicas, desórdenes emocionales y demás riesgos laborales presentados en la actividad diaria, el empleador fomentará la realización de pausas activas, las cuales se practicarán en dos sesiones, la primera en la jornada laboral de la mañana y la segunda en la jornada laboral de la tarde, estas pausas tendrán una duración aproximada de diez (10) minutos. Sin embargo, es deber del empleado realizarlas ya que LOS CREATIVOS S.AS, tiene una modalidad de trabajo híbrida.

ARTÍCULO 39. Los servicios médicos para los trabajadores de la empresa se suministrarán por medio de la respectiva empresa promotora de salud (EPS) y, administradora de riesgos laborales (ARL) a través de las IPS respectivas. Todo trabajador deberá someterse a las medidas y programas de medicina laboral, de higiene y seguridad industrial, y de salud ocupacional que prescriban e impartan las autoridades del ramo en general.

ARTÍCULO 40. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador debe someterse.

PARÁGRAFO. Sí el trabajador no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiera 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 o de someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 41. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 42. La empresa tiene como obligación velar por la salud, seguridad e higiene de sus trabajadores, así como garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva, higiene y seguridad industrial, siguiendo las recomendaciones dispuestas en el respectivo Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), velando de esta forma por la protección integral de sus trabajadores. Decretos 1443 del 1 de julio de 2014 y 472 de 2015 y en las demás normas concordantes o aquellas que lo modifiquen o adicionen. (Decreto 1072 de 2015).

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 Seguridad y Salud (SG-SST) en el Trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994), Decreto 1343 de 2014. Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 43. En caso de accidente de trabajo, el trabajador, en el evento que sea viable deberá informar inmediatamente al jefe de la respectiva dependencia, o su representante, quien a su vez ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios a los integrantes de la brigada de emergencia y reportará el accidente de trabajo a la ARL respectiva, quien le dará las indicaciones pertinentes. Si el evento es de gravedad y no se puede seguir el protocolo mencionado, se buscará por cualquier medio la intervención de la brigada de emergencia.

ARTÍCULO 44. En caso de accidente laboral o enfermedad laboral, la empresa ordenará la prestación de los primeros auxilios, la remisión del trabajador a la IPS y la comunicación de lo sucedido a la EPS y ARL. Así mismo tomará todas las medidas necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente y obtener la atención integral en salud. Sin perjuicio de lo anterior, el líder, especialista de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y

tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando él mismo el accidente en los términos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 ante la E.P.S. y la A.R.L.

PARÁGRAFO 1. Los servicios de salud que demande el afiliado, derivados del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, serán prestados a través de la EPS a la cual se encuentra afiliado en el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), salvo los tratamientos de rehabilitación profesional y los servicios de medicina ocupacional que podrán ser prestados por las ARL (Decreto 1295 de 1994 artículo 5°).

PARÁGRAFO 2. Los gastos derivados de los servicios de salud prestados y que tengan relación directa con la atención del riesgo laboral, están a cargo de la entidad administradora de riesgos laborales correspondiente. La atención inicial de urgencias de los afiliados al sistema, derivados de accidentes laborales o enfermedades laborales, podrá ser prestada por cualquier IPS, con cargo al sistema general de riesgos laborales (Decreto 1295 de 1994 artículo 5°).

ARTÍCULO 45. El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga el carácter de laboral, pero que pueda constituir peligro para la sanidad del personal, por ser contagiosa o crónica, será aislado de sus funciones provisionalmente hasta que el médico correspondiente certifique si puede o no reanudar sus labores o si debe ser retirado definitivamente de la empresa en aplicación del numeral 15 literal a) del artículo 62 del CST.

ARTÍCULO 46. De todo accidente laboral, se llevará registro y se efectuará un informe de accidente sobre lo sucedido a la ARL y EPS, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere, todo ello con sujeción al formulario diseñado por la ARL de la empresa para estos eventos, como también se hará la respectiva investigación del accidente dentro del término previsto por la ley. En todo caso cualquier accidente laboral o enfermedad laboral que ocurra en la empresa deberá ser informado a la EPS y ARL en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

PARÁGRAFO. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador tiene la obligación de comunicar 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 e indicará a su jefe inmediato, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad, si fuere el caso.

ARTÍCULO 47. Los CREATIVOS SAS dan cumplimiento a las normas de higiene y seguridad industrial en los términos de la legislación laboral y del sistema general de seguridad social. La empresa tiene un reglamento de higiene y seguridad en el trabajo, un Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo (SG-SST), acoge los mandatos y recomendaciones formulados por la ARL a la cual está inscrita, cuenta con un botiquín de primeros auxilios, camilla de transporte de accidentes y

teléfonos para atención de urgencias en sitios visibles de la misma. Decreto 1072 de 2015.

PARÁGRAFO. La empresa tiene una política de seguridad y salud en el trabajo, la cual se encuentra publicada (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.6.)

ARTÍCULO 48. La empresa y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en la empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 49. 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, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio del Trabajo 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 del 17 de diciembre de 2002 o normas que regulen el Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO XII

Prescripciones de Orden y Seguridad

ARTÍCULO 50. Todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeñe. La ejecución de buena fe supone realizar el trabajo ciñendo se a las normas particulares de la técnica o procesos del oficio respectivo y al conjunto de las indicaciones o recomendaciones, que se hubieren impartido o que se impartieron para lograr lo encomendado en la mejor forma y en el menor tiempo posible. Además de lo anterior, los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

- g)** 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.
- h)** Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i)** Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- j)** Hacer el uso adecuado de los elementos de seguridad y protección.
- k)** Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.
- l)** Observar los preceptos de los reglamentos, manuales, comunicaciones y circulares internas y en general, acatar y cumplir las órdenes disciplinarias e instrucciones que de modo particular le impartan los superiores jerárquicos.
- m)** Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido, así como a las actividades laborales convocadas por la Empresa.
- n)** Observar estrictamente las disposiciones de la Empresa para la solicitud de permisos y comprobación de incapacidades por enfermedad, calamidad doméstica y similar conforme al presente reglamento y demás procedimientos internos de la empresa.
- o)** Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos convocadas por la Empresa.
- p)** Evitar que terceras personas utilicen sus materiales de trabajo, enseres, mobiliario, equipos y elementos de oficina, y en general los muebles e inmuebles de propiedad o que estén al servicio de la Empresa; o que se lucren de servicios o beneficios que ésta haya dispuesto para sus trabajadores.
- q)** Guardar absoluta reserva en relación con los manuales de procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos de la Empresa, de cualquier índole, o información relacionada con los clientes o usuarios de la Empresa.
- r)** Informar ante las autoridades de la Empresa, de acuerdo con el orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de esta o a las normas legales, por parte de o con la participación de trabajadores de la Empresa o de terceros.
- s)** Asistir al trabajo en adecuadas condiciones de presentación personal, y en aquellos casos que la empresa los requiera, utilizar la dotación y/o Elementos de Protección Personal suministrada.
- t)** Atender a las indicaciones que la Empresa haga por medio de carteles, o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, etc., relacionados con el servicio.
- u)** Mantener buenas relaciones y respetar a los clientes proveedores o contratistas de la Empresa y a sus trabajadores.
- v)** Desempeñar el cargo de acuerdo con las funciones señaladas en la descripción del oficio, así como las que sean conexas o complementarias de la labor principal, todo de acuerdo con los parámetros de calidad y eficiencia establecidos en la Empresa.
- w)** Participar en las actividades y apoyar al empleador en el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- x) Cumplir con los preceptos señalados en la ley 1581 de 2012, en cuanto al debido manejo de la información personal de los clientes, proveedores, trabajadores y/o terceros con quienes el empleado tenga negociaciones y/o relaciones comerciales, así como dar un debido manejo a la base de datos de la compañía, exclusivamente para el desarrollo de las labores contratadas.
- y) Las demás que pertenezcan a la naturaleza de cada cargo.

CAPÍTULO XIII

Orden Jerárquico de LOS CREATIVOS SAS

ARTÍCULO 51. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente: Gerente General, Gerentes de área, Subgerentes,

PARÁGRAFO. Los cargos mencionados anteriormente tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa,

CAPÍTULO XIV

Labores Prohibidas para Menores de 18 Años

ARTÍCULO 52. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, entre otros, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
4. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
5. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
6. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
7. Trabajos en cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
8. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
9. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
10. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
11. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.

12. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
13. Trabajos submarinos.
14. Trabajo en un basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
15. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
16. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
17. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
18. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
19. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
20. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
21. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
22. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
23. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
24. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
25. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
26. Las demás que señalen en forma específica las normas laborales y/o reglamentos del Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO 1. Los trabajadores menores de dieciocho (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 del Trabajo, 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 del Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.

PARÁGRAFO 2. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche (L. 1098/2006, art.114).
3. El menor trabajador tendrá derecho a la capacitación y la empresa los otorgará los permisos no remunerados cuando una actividad escolar lo requiera.

CAPÍTULO XV

Obligaciones Especiales para el Empleador y los Trabajadores

ARTÍCULO 53. Son obligaciones especiales del Empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedades. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 29 y subsiguientes de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.

10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados legales, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora durante el período de gestación ni dentro de la licencia de maternidad en los términos establecidos por el legislador o, que, si acude a un preaviso, éste expire en vigencia de estos.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. 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. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del C.S.T.).
15. Establecer las políticas necesarias para implementar el Teletrabajo al interior de la empresa conforme a la Ley 884 de 2012, en caso de aplicar.
16. Apoyar las recomendaciones realizadas por el comité de convivencia laboral en el marco de la Ley 1010 de 2006 y las resoluciones 652 y 1356 de 2012.
17. Ajustar las políticas y procedimientos internos a fin de cumplir y hacer cumplir las actas de compromisos y acuerdos en torno al comité de convivencia laboral.
18. Establecer las política para dar cumplimiento y aplicabilidad a la ley 1616 de 2013 que establece la salud mental en el Trabajo.
19. Establecer el Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud en el trabajo establecido en el decreto 1443 de 2014.
20. Las demás que señalen en forma específica las normas laborales y/o reglamentos del Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 54. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. Cumplir con los procedimientos, manuales, instructivos y demás normas del empleador e igualmente las implementadas con el Sistema de Gestión de la Calidad de la compañía.
3. Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
4. Cumplir con las políticas digitales establecidas por la empresa.
5. 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.
6. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
 7. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
 8. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicios.
 9. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
 10. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
 11. Atender adecuadamente a los usuarios o clientes de la empresa, de acuerdo con los códigos, procedimientos, manuales e instrucciones del EMPLEADOR.
 12. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
 13. Avisar a la empresa específicamente a su inmediato superior en todos los eventos en que se vaya a incurrir en impuntualidad o inasistencia a la jornada laboral ya que de lo contrario se causa perjuicio a la Organización.
 14. Como consecuencia de lo anterior, el empleado cuenta con un (1) día hábil para reportar y comprobar las razones de su incumplimiento laboral por impuntualidad o inasistencia; cumpliéndose así la posibilidad de que ejerza su derecho de defensa y en caso contrario se consolidará la violación a sus obligaciones laborales y la empresa procederá a realizar los descuentos por ausentismo y las acciones disciplinarias que considere viables.
 15. Se establece como obligación especialísima el cuidado y custodia de todos los bienes, productos, valores, dineros, etc. que pertenezcan a la empresa y que corresponden a la responsabilidad que asume cada empleado con fundamento en el perfil de su cargo, el contrato de trabajo, el presente reglamento y demás fuentes normativas, legales y empresariales.
 16. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia de maternidad por lo menos una semana antes de la fecha probable de parto, para lo cual deberá presentar al empleador, certificado médico en el cual conste el estado de embarazo de la trabajadora, se indique la fecha probable de parto e igualmente el día a partir del cual debe empezar a disfrutar de la licencia de maternidad.
 17. Utilizar los elementos de protección individual que la Empresa suministra de acuerdo con los factores de riesgo.
 18. Firmar la copia de las comunicaciones que le suministre la empresa, en señal de recibo.
 19. Participar en los programas preventivos y de capacitación que programe el área de Personal.
 20. Informar todo incidente por leve que sea al jefe inmediato o supervisor o a la dirección de Recursos Humanos o al área correspondiente.

- 21.** Cumplir las citas, tratamientos, terapias y períodos de inactividad por incapacidad que ordene la institución respectiva del Sistema de Seguridad Social a la cual se encuentre afiliado.
- 22.** Cumplir las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos adoptados en forma general o específica o que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional.
- 23.** Utilizar únicamente el software adquirido legalmente por la Empresa.
- 24.** No dar o autorizar la clave personal entregada por la Empresa, a otros compañeros de trabajo o terceros, durante la duración del contrato de trabajo y aún luego de la terminación del mismo.
- 25.** Acatar todas las recomendaciones, actas de acuerdo y conciliaciones realizadas en el marco del comité de convivencia laboral.
- 26.** Autorizar, expresamente para cada caso y por escrito, los descuentos de su salario, prestaciones sociales y demás derechos de carácter laboral de las sumas pagadas demás, ya sea por error o por cualquier otra razón lo mismo que los préstamos que por cualquier otro motivo se hayan hecho, teniendo en cuenta el artículo 149 del C.S.T.
- 27.** Observar las medidas de seguridad que se determinen, absteniéndose de ejecutar actos que puedan poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, así como los bienes de la empresa.
- 28.** Atender las instrucciones médicas, de higiene y de seguridad industrial que se le indiquen por cualquier medio.
- 29.** Asistir puntualmente a los cursos de capacitación o perfeccionamiento organizados por la empresa, o cualquier otra entidad, cuando se haya seleccionado como participante.
- 30.** Poner a disposición de la empresa en forma inmediata, la información relacionada con claves y códigos de acceso a los computadores, cuando haya sido autorizado para ello.
- 31.** Llevar un código de acceso o clave institucional, diferente al personal, al cual solamente se podrá ingresar para las actividades propias de su cargo.
- 32.** Realizar oportunamente los informes que deba realizar en virtud de sus obligaciones.
- 33.** Ejecutar el contrato de trabajo de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la empresa toda su atención y capacidad normal de trabajo.
- 34.** Aceptar su traslado a otro cargo dentro de la empresa, siempre que no sufra desmejoramiento en sus condiciones laborales.
- 35.** Asistir a todas las capacitaciones programadas por la ARL y/o el Sistema de Gestión en el marco de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 36.** No realizar comentarios inapropiados y/o manifestaciones de opiniones que atenten contra la dignidad de los compañeros de trabajo, superiores o del empleador.
- 37.** No realizar acusaciones y/o imputaciones falsas de compañeros de trabajo, superiores o el empleador, a sabiendas de que este no existe o de que el se acusa no es el que cometió tal acción o hecho.

PARÁGRAFO. Para efectos del numeral 4° del presente artículo se consideran informaciones de naturaleza reservada o confidencial cualquier información no divulgada que una persona legítimamente posea, que pueda usarse en alguna actividad productiva, industrial o comercial, y que sea susceptible de transmitirse a un tercero tales como bases de datos, de asesores y de clientes, en la medida en que dicha información sea: Secreta, en el sentido que como conjunto o en la configuración y reunión precisa de sus componentes, no sea generalmente conocida ni fácilmente accesible por quienes se encuentran en los círculos que normalmente manejan la información respectiva; Tenga un valor comercial por ser secreta; y haya sido objeto de medidas razonables tomadas por su legítimo poseedor para mantenerla secreta.

En virtud de lo anterior se considera información reservada o confidencial, entre otros aspectos, la siguiente: 1. Toda la información crediticia, contable y comercial suministrada por la empresa al trabajador. Esta información tendrá carácter confidencial cualquiera sea el medio bajo el cual haya sido facilitada, comprendiendo la información vertida en software de computador o en medios de almacenamiento electrónico, así como la que consiste en datos, testimonios, noticias, documentos, gráficos, referencias orales, visuales o escritas, siendo indiferente si esta información ha sido originada por la empresa o por un tercero interesado o relacionado con la operación; 2. Los planes de negocios y/o proyectos de expansión de la compañía, de sus filiales y/o asociadas; 3. Las listas y estrategias de precios, licitaciones, clientes, proveedores y/o contactos comerciales relacionados directa y/o indirectamente con la operación técnica y/o comercial de la empresa, estructura societaria de la organización, y en general todo factor comercial que le pueda significar a la empresa una ventaja de mercado frente a sus competidores; 4. Los paquetes de compensación, beneficios, incentivos y/o salarios propios y los de cualquier otro funcionario de la compañía, de sus filiales cuando quiera que por sus funciones el trabajador acceda a dicha información. La información de un secreto empresarial podrá estar referida a la naturaleza, características o finalidades de los productos; a los métodos o procesos de producción; o, a los medios o formas de distribución o comercialización de productos o prestación de servicios.

ARTÍCULO 55. En concordancia con el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo. Se prohíbe al Empleador:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.

- c) El Banco Popular de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
- d) 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 otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
 4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultades o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
 7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
 9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
 10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
 11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).
 12. No puede crear mecanismos que fomenten el NO reporte de accidentes de trabajo y enfermedad laboral (Resolución 1111 de 2017, Art 15).
 13. No puede reconocer bonos, premios y sobresueldos por no reportar accidentes, enfermedades e incapacidades temporales, bajo políticas como cero accidentes (Resolución 1111 de 2017, Art 15).
 14. No está permitido a la empresa levantar o suspender el goce de las incapacidades temporales y no se puede crear programas de reincorporación temprana, sin el consentimiento del trabajador, el cual para acceder debe presentar el consentimiento del médico tratante y deben ajustarse al programa de rehabilitación de la empresa (Resolución 1111 de 2017, Art 15).

ARTÍCULO 56. En concordancia con el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo. Se prohíbe a los trabajadores:

- 1) Sustraer de la empresa los útiles de trabajo, sin permiso de la empresa.
- 2) Presentarse al trabajo en estado embriaguez, con aliento a licor –tufo- o en condiciones de alicoramamiento o, de haber ingerido o ingerir, o poseer bebidas embriagantes, drogas enervantes o de cualquier otro tipo de sustancias psicoactivas, estimulantes o tóxicas en el sitio de trabajo o llegar a prestar sus servicios aún bajo el efecto de alguna de estas sustancias, o presentarse de cualquier forma en un estado inadecuado aún por la primera vez, esto en razón al manejo constante y atención directa de clientes de acuerdo al objeto social de la empresa.
- 3) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
- 4) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- 5) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- 6) Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- 7) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.
- 8) Usar los útiles o herramientas y uniformes suministrados por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
- 9) Realizar actividades ajenas al ejercicio de sus funciones durante la jornada de trabajo.
- 10) Usar teléfonos celulares, equipos reproductores de música, audífonos y cualquier otro equipo, elemento o sistema distractor en el lugar o sitio de trabajo dentro de la jornada laboral.
- 11) Abandonar o suspender sus labores sin autorización previa.
- 12) Descuidar el desarrollo de sus responsabilidades e incumplir órdenes e instrucciones de los superiores.
- 13) Retardar injustificadamente el desarrollo de las actividades para las cuales fue contratado.
- 14) Fomentar, intervenir o participar en discusiones, altercados o peleas durante el horario de trabajo contra sus compañeros de trabajo o superiores, dentro o fuera de las instalaciones del Empleador.
- 15) Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad e integridad personal, la de sus compañeros de trabajo, superiores, terceras personas o realizar actos que amenacen o perjudiquen los elementos de trabajo o instalaciones.
- 16) Solicitar o aceptar dádivas o coimas en dinero o en especie por concepto de adquisición de bienes y servicios para la empresa y/o favores dentro de la misma.
- 17) Facilitar o permitir a terceros la utilización de la papelería de la empresa.

- 18) Prestar a título particular, servicio de asesoría o asistencia en trabajo relacionados con las funciones propias de su cargo.
- 19) Comercializar, prestar o regalar los elementos de protección personal suministrados por la empresa para el desarrollo de las funciones por parte de cada trabajador.
- 20) Revelar información sobre los procedimientos, secreto industrial, bases de datos, información de los clientes o circunstancia análogas pertenecientes al **EMPLEADOR**.
- 21) Presentar, para la admisión en la empresa o para cualquier efecto documentos falsos, incompletos enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
- 22) Desacreditar o difamar en cualquier forma o por cualquier medio, las personas servicios o nombre de la empresa, o incitar a que no reciban sus servicios.
- 23) Destruir, dañar, retirar o dar a conocer, archivos de la empresa o de terceros, que le hayan sido revelados en el desarrollo de sus labores por considerarse confidenciales, sin autorización expresa y escrita de la misma.
- 24) Retirar información digital o virtual de la empresa, sin autorización expresa del jefe inmediato.
- 25) El uso inadecuado de las herramientas tecnológicas suministradas para la ejecución de las actividades contratadas.
- 26) Instalar software en los computadores de la empresa, así este cuente con la licencia otorgada por la misma en los términos de ley.
- 27) Expresamente se prohíbe a los empleados que dispongan de la mercancía y los elementos propios de la organización en aquellos eventos que contraríen a los procedimientos establecidos; se resalta de manera especial la prohibición de buscar beneficios personales de cualquier índole o en beneficio de terceros ya que lo anterior representa un conflicto de intereses, salvo que haya autorización escrita del empleador. De manera especial se hace mención a las políticas comerciales que benefician a los clientes.
- 28) Todo hecho u omisión que afecte la disciplina de la organización o que perturbe en cualquier forma el ambiente laboral, el orden, el ritmo y la efectividad del trabajo.

PARÁGRAFO: En caso de que el empleador y/o sus representantes, evidencien el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones y/o prohibiciones a cargo del trabajador, se notificará de dicho incumplimiento al área de recursos humanos para que se dé apertura al proceso disciplinario establecidos en el artículo 60 y subsiguientes del presente reglamento, y con ello interponer la sanción correspondientes o hasta realizar la terminación de contrato con justa causa, dependiendo de la gravedad de la falta cometida por el trabajador.

CAPÍTULO XVI

Escala de Faltas y Sanciones Disciplinarias

ARTÍCULO 57. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

ARTÍCULO 58. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días, las cuales se impondrán previa diligencia de descargos, ya que las mismas corresponde a una sanción disciplinaria, indicando la falta que ha cometido y previniendo para evitar la reincidencia, haciéndole saber la sanción que podría sobrevenir en tal evento.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente sin excusa suficiente cuando no causen perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días, las cuales se impondrán previa diligencia de descargos, ya que las mismas corresponde a una sanción disciplinaria, indicando la falta que ha cometido y previniendo para evitar la reincidencia, haciéndole saber la sanción que podría sobrevenir en tal evento.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, las cuales se impondrán previa diligencia de descargos, ya que las mismas corresponde a una sanción disciplinaria, indicando la falta que ha cometido y previniendo para evitar la reincidencia, haciéndole saber la sanción que podría sobrevenir en tal evento.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, las cuales se impondrán previa diligencia de descargos, ya que las mismas corresponde a una sanción disciplinaria, indicándole la falta que ha cometido y previniéndolo para evitar la reincidencia, haciéndole saber la sanción que podría sobrevenir en tal evento.

PARÁGRAFO. En todos los casos el empleador, además de la sanción disciplinaria, descontará al trabajador el salario correspondiente a los periodos de tiempo dejados de trabajar sin justa causa que motivara la sanción, inclusive en los casos en que el trabajador ha sido suspendido. El simple descuento del tiempo no trabajado sin causa justificada no constituye por sí solo sanción disciplinaria. La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los

trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones, las multas no podrán exceder del valor de la quinta parte del salario de un día.

ARTÍCULO 59. Constituyen **FALTAS GRAVES** con aplicación de lo establecido en el Decreto 2351 de 1965 en su artículo 7mo, literal A, las siguientes:

Incumplimiento del horario de trabajo.

- a) El retraso en la hora de entrada o el retiro prematuro en la hora de salida del trabajo sin excusa suficiente, por tercera vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.

Otros incumplimientos.

- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- e) El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores consagradas en el presente reglamento.
- f). El desconocimiento de las prohibiciones a los trabajadores consagradas en este reglamento.
- g) La utilización para fines distintos a los considerados por el empleador para el cumplimiento de su objeto social de las bases de datos de su propiedad
- h) Ejecutar o desarrollar actividades paralelas a las propias del objeto social del empleador sin haber recibido la autorización explícita correspondiente.
- l) Apropiarse de las invenciones realizadas por EL TRABAJADOR en función de su labor , ya que las mismas le pertenecen a la empresa
- j) Apropiarse de manera indebido de Los derechos patrimoniales de autor sobre las obras creadas por el TRABAJADOR en ejercicio de sus funciones o con ocasión ellas pertenecen al EMPLEADOR. Todo lo anterior sin perjuicio de los derechos morales de autor que permanecerán en cabeza del creador de la obra, de acuerdo con la ley 23 de 1982.
- K) Utilizar cualquier tipo de información perteneciente a la empresa para beneficio propio . Es decir, prestar los mismos servicios o similares para lo cual fue contratado a las demás empresas .

ARTÍCULO 60. Se tienen como Sanciones Disciplinarias las siguientes:

- a) Por primera ocasión a un llamado de atención escrito. Cuando un trabajador incurra en una falta leve, la empresa procederá a hacerle un llamado de atención, previa diligencia de descargos, indicando la falta que ha cometido y previniendo para evitar la reincidencia, haciéndole saber la sanción que podría sobrevenir en tal evento.

b) Por segunda ocasión a una suspensión del contrato de trabajo de un (1) a ocho (8) días. Cuando un trabajador incurra por segunda vez en una falta leve, la empresa procederá a suspenderlo, previa diligencia de descargos, indicando la falta que ha cometido y previniendo para evitar la reincidencia, haciéndole saber la sanción que podría sobrevenir en tal evento.

c) Por tercera ocasión una suspensión del contrato de trabajo de un (1) día a dos (2) meses o la terminación del contrato de trabajo, a juicio de la empresa. Cuando un trabajador incurra por tercera vez en una falta leve, la empresa procederá a suspender o a terminar su contrato de trabajo, previa diligencia de descargos, indicando la falta que ha cometido y previniendo según el caso para evitar la reincidencia, haciéndole saber la sanción que podría sobrevenir en tal evento. Establecidas en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

2. Las faltas graves dan lugar:

a) Por primera ocasión a una suspensión del contrato de trabajo de un (1) a ocho (8) días o la terminación del contrato de trabajo, a juicio de la empresa. Cuando un trabajador incurra por primera vez en una falta grave, la empresa procederá a suspender o a terminar su contrato de trabajo, previa diligencia de descargos, indicando la falta que ha cometido y previniendo según el caso para evitar la reincidencia, haciéndole saber la sanción que podría sobrevenir en tal evento.

b) Por segunda ocasión a una suspensión del contrato de trabajo de un (1) día a dos (2) meses o la terminación del contrato de trabajo, a juicio de la empresa. Cuando un trabajador incurra por segunda vez en una falta grave, la empresa procederá a suspender o a terminar su contrato de trabajo, previa diligencia de descargos, indicando la falta que ha cometido y previniendo según el caso para evitar la reincidencia, haciéndole saber la sanción que podría sobrevenir en tal evento.

c) Por tercera ocasión a la terminación del contrato de trabajo. Cuando un trabajador incurra por tercera vez en una falta grave, la empresa procederá a terminar su contrato de trabajo, previa diligencia de descargos. Establecidas en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

3. MULTAS.

a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio en consideración a la Empresa implica, por la primera vez, una multa equivalente a la décima parte del salario de un día, por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día, por la tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días.

b) La falta total o parcial o retardo al trabajo en la mañana o en la tarde, o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa implica, por primera vez suspensión en el trabajo hasta por 8 días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio en consideración a la Empresa implica, por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

PARÁGRAFO 1. La Empresa puede, si lo desea, cambiar la sanción y pasar una observación o llamada de atención por escrito al trabajador. La imposición de la llamada de atención no impide, en caso de repetición, la imposición de la sanción en la escala superior de éstas.

PARÁGRAFO 2. La imposición de multas o sanciones no impide que la Empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, el valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente cumpla sus obligaciones. Las multas no podrán exceder del valor de la quinta parte del salario de un día.

PARÁGRAFO 3. Las multas que se prevean sólo pueden causarse por retardo o faltas a trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta parte del salario de un día y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.

PARÁGRAFO 4. Tienen facultad de acuerdo al parágrafo del artículo 49 de este Reglamento para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: El gerente y recursos humanos.

CAPÍTULO XVII

Procedimiento para Comprobación de Faltas

ARTÍCULO 61. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la empresa debe dar, previa citación, la oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos (2) representantes del sindicato a que éste pertenezca, si lo hay. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga omitiendo este trámite. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no la sanción definitiva. De conformidad con lo preceptuado en el artículo 115 del C.S.T, modificado por el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965 y por analogía del Derecho de la sentencia C-299 de 1998 de la Corte Constitucional y con fundamento en el artículo 29 de la Constitución Nacional.

Procedimiento Disciplinario

ARTÍCULO 62. La comprobación de faltas se podrá hacer mediante requerimiento disciplinario y/o Citación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona imputada y la formulación de cargos.

- a) Durante la citación a descargos, se notifica al trabajador la apertura del proceso y se indican los hechos o conductas que lo motivaron.
- b) Los presuntos incumplimientos o faltas a los deberes/obligaciones del trabajador tienen que estar preestablecidos en la ley o el reglamento interno y deben ser indicados al trabajador.
- c) La enumeración de las faltas se deberá poner de manifiesto en la citación a descargos y quedará constancia de la misma con el recibido por parte del imputado.

ARTÍCULO 63. El traslado al imputado de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.

- a) Se debe comunicar al trabajador las pruebas en las que se basa la imputación, garantizando el derecho de contradicción.
- b) El trabajador tiene derecho a manifestar sus consideraciones respecto de las pruebas, a fin de que ejerza su derecho de defensa.
- c) Si el trabajador lo solicita, podrá suspenderse por una única vez la diligencia de descargos, para que pueda analizar adecuadamente las pruebas que resulten complejas o requieran tiempo para su análisis.

ARTÍCULO 64. La indicación de un término para que el acusado formule sus descargos, controvierta las pruebas en su contra y entregue aquellas que sustenten sus descargos.

- a) Este punto se cumple: (i) al momento de la citación (con fecha, hora y lugar) a descargos, en donde también debe indicarse la oportunidad que tiene el trabajador de presentar, junto con sus descargos, las pruebas que tenga a su favor. (ii) En la diligencia de descargos, en la que se debe permitir al trabajador el reconocimiento y contradicción de las pruebas que sustentan la imputación.
- b) Si el trabajador requiere un tiempo adicional para reunir las pruebas que fundamenten su defensa, éste se le podrá otorgar. La sentencia no determina un término específico, por lo tanto, dependerá de cada caso. Podrá suspenderse la diligencia para fijar una nueva o concederse término prudente para la presentación de las pruebas por escrito.
- c) El pronunciamiento definitivo del empleador mediante un acto motivado y congruente y la imposición de una sanción proporcional a la falta.
- d) Agotados los descargos, el empleador tomará una decisión basada en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa del trabajador. Deberá indicar las normas legales o del reglamento interno en las cuales han sido previstas las faltas imputadas.

e) Si procede una sanción, esta deberá ser proporcional a la falta, sin perder de vista la antigüedad e historia laboral del trabajador.

ARTÍCULO 65. Bastará con incluir en las comunicaciones de la decisión adoptada y en la política de procedimiento disciplinario que se elabore, particularmente para las terminaciones unilaterales y con justa causa del contrato, la expresión de que “en caso de desacuerdo con lo expuesto, se podrá acudir a la jurisdicción ordinaria”.

ARTÍCULO 66. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado. (artículo 115, C.S.T.).

CAPÍTULO XVIII

Reclamos: Personas ante Quienes Debe Presentarse y su Tramitación

ARTÍCULO 67. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: Coordinador de Gestión Humana y Administradores y/o quien haga sus veces; quienes oirán y resolverán con justicia y equidad y/o remitirán o re direccionará el caso con la persona competente cuando el manejo de la situación no esté dentro de sus funciones o facultades.

ARTÍCULO 68. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el empleado o empleados pueden recurrir a las instancias superiores de acuerdo al orden jerárquico establecido, con excepción de los funcionarios directivos señalados como facultados para imponer sanciones, ya que no pueden ser juez y parte.

CAPÍTULO XIX

Mecanismos de Prevención del Acoso Laboral y Procedimiento Interno de Solución. de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 69. Definición. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador 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 (Ley 1010 de 2006, art. 2 y Ley 2191 de 2022).

ARTÍCULO 70. Modalidades del acoso laboral. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales de conformidad con lo establecido en el Art. 2 de la Ley 1010 de 2006 y Ley 2191 de 2022:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retrasarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

7. Desconexión laboral: La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

ARTÍCULO 71. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, 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 72. 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 (artículo 18, modificado por la Ley 2209 de 2022), Resolución 2646 de 2008, Resolución 652 de 2012 y Resolución 1356 de 2012 y Ley 2191 de 2022, que incluyen campañas

de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciera la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 73. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. La empresa tendrá un Comité, 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. Conformación del Comité de Convivencia Laboral:
 - a. El Comité de Convivencia Laboral, deberá contar con por lo menos 2 representantes del empleador y (2) dos representantes de los trabajadores.
 - b. La empresa podrá, de acuerdo a su organización interna, designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.
 - c. El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por la empresa, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.
 - d. El Comité de Convivencia Laboral de la empresa no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o

- que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.
- 3.** Período del Comité de Convivencia Laboral: El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.
 - 4.** Funciones del Comité de Convivencia Laboral: El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:
 - a.** Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 - b.** Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa.
 - c.** Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
 - d.** Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
 - e.** Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
 - f.** Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
 - g.** En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
 - h.** Presentar a la alta dirección de la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
 - i.** Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y Sistema de su de la empresa.
 - j.** Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.
 - 5.** El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a.** Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las

- áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b.** Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c.** Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d.** Formular las recomendaciones que se estimen pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
 - e.** Hacer las sugerencias que 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 tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa, buscando siempre la prevalencia de un buen clima organizacional.
 - f.** Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimen pertinentes,
 - g.** Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
- 6.** Presidente del Comité de Convivencia Laboral: El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:
- a.** Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
 - b.** Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
 - c.** Tramitar ante la administración de la empresa, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
 - d.** Gestionar ante la alta dirección de la empresa, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.
- 7.** Secretaria del Comité de Convivencia Laboral: El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:
- a.** Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 - b.** Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.

- c. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
 - d. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
 - e. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
 - f. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
 - g. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
 - h. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
 - i. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.
- 8.** El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más 1 de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten los casos que requieran su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes, designará de su seno un coordinador ante quien podrá presentar 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.
- 9.** Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
- 10.** La empresa deberá garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.
- 11.** En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

RESPONSABILIDAD ANTE EL DESARROLLO DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 74. Responsabilidad de los Empleadores: La empresa, a través de la dependencia responsable de Gestión Humana y los Programas de Salud Ocupacional, y/o quien haga sus veces deberá desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de la empresa y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 75. Responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Profesionales: Con base en la información disponible en la empresa y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, las Administradoras de Riesgos Profesionales llevarán a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

CAPÍTULO XX

Políticas de Prevención del Consumo de Alcohol y Sustancias Psicoactivas

ARTÍCULO 76.- El Empleador es consciente de la importancia de la salud y seguridad de todos sus colaboradores y en cumplimiento del Código Sustantivo De Trabajo, que prohíbe el uso de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral y con base en el marco normativo de la ley laboral colombiana y de riesgos laborales, siguiendo los lineamientos del Ministerio de Trabajo y demás entidades vigilantes, presenta la política orientada a prevenir el consumo de alcohol, tabaco, narcóticos o drogas enervantes por parte de sus colaboradores. Ley 90 de 1979, Ley 124 de 1994, 769 de 2002, 1098 de 2006, 1122 de 2007, y el Decreto Ley 1355 de 1970. De igual modo cuando ello afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador.

CAPÍTULO XXI

Cláusulas Especiales

ARTÍCULO 77. Citación del trabajador a las instalaciones del empleador. El empleador, de manera excepcional, podrá requerir al trabajador remoto en sus instalaciones laborales, para los siguientes casos:

1. Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor previstos anteriormente por el empleador.

2. Cuando para la ejecución de las labores del trabajador remoto, se deban instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma.
3. Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores y eventualmente sea citado para proceso de descargos laborales, así como las demás citaciones que sean requeridas por el empleador para adelantar el proceso sancionatorio o disciplinario para la aplicación de lo contemplado en los artículos 111 y 112 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO. En todo caso, las citaciones aquí previstas no dan lugar al cambio de forma de ejecución del contrato de trabajo remota, toda vez que continuarán siendo, a menos que lo pacten las partes.

ARTÍCULO 78. Tareas de cuidados. Cuando el trabajador remoto acredite tener a su cargo, de manera única, el cuidado de personas menores de catorce (14) años, personas con discapacidad o adultas mayores en primer grado de consanguinidad que convivan en su domicilio, deberá informar desde el inicio de la vinculación laboral para que el empleador emita una autorización previa que permita la interrupción o se establezcan horarios compatibles, sin el desmejoramiento de sus condiciones laborales, de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la Ley 2121 de 2021 y en el Decreto 555 de 2022. El establecimiento de horarios compatibles para cuidador único no configura derecho a estabilidad laboral reforzada.

CAPÍTULO XXII

Simplificación de Trámites Laborales

ARTÍCULO 79. Artículo 17 de la Ley 1429 de 2010. Objeciones al reglamento de trabajo. El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho Reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación. La Organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo. Si no hubiere acuerdo, el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere, y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales, el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.

CAPÍTULO ADICIONAL ACOSO SEXUAL

LEY 1010 DE 2006/ Resolución 652 del 30/04/2012/ Resolución 1356 de 2012, LEY 2365 de 2024

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL y SEXUAL Y COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO 1. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y sexual previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, 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 dignidad, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 2. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, LOS CREATIVOS SAS ha previsto los siguientes mecanismos:

a) 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.

a) 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.

a) Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

- Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente;
- formular las recomendaciones constructivas a que hubiese lugar en relación con situaciones empresariales que puedan afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos;
- examinar conductas específicas que pudiesen configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciese la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 3. COMITÉ DE CONVIVENCIA. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretenden desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

LOS CREATIVOS SAS tendrá un Comité de Convivencia Laboral el cual estará compuesto por un (1) representante del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. La empresa podrá, de acuerdo con su organización interna, designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

ARTÍCULO 4. Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como

respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

ARTÍCULO 5. El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

PARÁGRAFO. El Comité de Convivencia Laboral de LOS CREATIVOS SAS no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

ARTÍCULO 6. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral al interior de la empresa.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
 1. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
 2. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
 3. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
 4. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
 5. Presentar a la alta dirección de la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
 6. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de Gestión del Recurso Humano y Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de la empresa.

7. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.

ARTÍCULO 7. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité de Convivencia Laboral.
4. Gestionar ante la alta dirección de la empresa los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO 8. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
 1. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
 2. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
 3. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
 4. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
 5. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la empresa.
 6. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
 7. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.

ARTÍCULO 9. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

ARTÍCULO 10. No se tendrán en cuenta las quejas donde se argumente como acoso laboral:

1. Los procesos disciplinarios generados por el incumplimiento del reglamento interno de trabajo y normas disciplinarias de la compañía.
1. El incumplimiento al manual de convivencia exceptuando lo expuesto en el numeral C del manual de convivencia.
2. Las estipulaciones contenidas en el contrato de trabajo y las cláusulas del mismo.
3. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa.
4. La terminación de un contrato con justa causa o en sus términos establecidos.

Si se determina que el presunto acosado presenta una queja fundamentada los parámetros anteriormente descritos, en primer lugar, se realizará una sensibilización con respecto al reglamento de trabajo, el manual de convivencia y su contrato de trabajo, y si la conducta persiste se realizará el respectivo proceso disciplinario.

El proceso disciplinario en una primera instancia establece una sensibilización por parte del comité de convivencia, posterior a ello, se ejecutará un llamado de atención por escrito. Si esta conducta persiste se realizará un llamado de atención por escrito, que incluirá sanción hasta por 3 días.

ARTÍCULO 11. LOS CREATIVOS SAS. garantiza un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

ARTÍCULO 12. LOS CREATIVOS SAS, a través de Gestión de Talento Humano, Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Administradora de Riesgos Laborales, desarrollarán las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de la empresa, respaldando de esta forma la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

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

ARTICULO 1. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL. Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- a) El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
- b) Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
- c) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
- e) Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- f) En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley.

ARTÍCULO 2. Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ARTÍCULO 3. DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS. Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ARTICULO 4 OBLIGACIONES POR PARTE DE LOS TRABAJADORES:

- 1) Tratar a todas las personas con las que se establezcan relaciones por motivos de trabajo o con ocasión del trabajo (colaboradores/as, proveedores, clientes, contratistas, etc.) con respeto de su dignidad y derechos fundamentales.
- 2) Evitar comentarios, comportamientos, actitudes o acciones de naturaleza o connotación sexual o sexista que puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles para las personas que las reciben.
- 3) Actuar asertivamente frente a comentarios, comportamientos, actitudes o acciones que constituyan acoso sexual laboral: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o agraven, y comunicándolos a las instancias designadas en este Reglamento.

ARTÍCULO 5. OBLIGACIONES POR PARTE DE LA EMPRESA:

- 1) Capacitar a los trabajadores en materia de prevención del acoso sexual laboral.
- 2) Difundir entre todos sus trabajadores/as el contenido de la presente Política, poniendo especial énfasis en dar a conocer los canales de denuncia establecidos para tal efecto.
- 3) Capacitar a los/as trabajadores/as que van a investigar y resolver las denuncias sobre acoso sexual laboral.
- 4) Evaluar periódicamente el desarrollo, funcionamiento y efectividad de la presente Política.
- 5) Atender cualquier caso que se expuesto ante la empresa.

ARTÍCULO 6. EL PROCEDIMIENTO INTERNO DE INVESTIGACIÓN

- 1) Una vez interpuesta una denuncia sobre acoso sexual laboral, se realizará de manera reservada, confidencial, imparcial y eficaz, respetando el debido proceso de las partes y garantizando la protección a la intimidad de la persona denunciante.

La denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita informando los comportamientos que dieron lugar al presunto acoso sexual laboral. Quién realice la denuncia deberá describir los hechos y circunstancias de modo tiempo y lugar referentes a la conducta denunciada, identificando a quién o quiénes hubieran podido ser testigos de su ocurrencia y aportando cualquier otro medio de prueba o indicio.

Los/as trabajadores/as de La Compañía podrán denunciar cualquier conducta de acoso sexual laboral a través de los siguientes canales:

- Comité de Convivencia Laboral.
- Gerencia Administrativa.
- Gerencia General
- Jefe de Gestión Humana

- 2) Investigación de los casos de acoso sexual laboral:

El proceso de investigación de los casos de hostigamiento /acoso sexual laboral está a cargo de Gestión Humana, salvo en los casos que sea activado el Comité de Convivencia Laboral quién llevará a cabo directamente la investigación.

Recibida la denuncia, esta es trasladada en un plazo no mayor de un (1) día hábil a Gestión Humana. Gestión Humana en un plazo de un (1) día hábil, traslada la denuncia a la persona denunciada otorgándole un plazo de tres (3) días hábiles para que formule sus descargos. Adicionalmente se deberá poner a disposición de la presunta víctima medidas de atención psicológica.

Asimismo, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de recibida la denuncia, Gestión Humana, dicta y ejecuta las medidas de protección o resguardo indicadas previamente u otras que considere idóneas para proteger a la víctima.

3) El Comité de Convivencia Laboral, deberá analizar a profundidad la situación denunciada y procederá a emitir un concepto final sobre lo acontecido, y dará traslado al área de Gestión Humana para que inicie las correspondientes sanciones a que haya lugar.

En caso de encontrarse que existen conductas de acoso sexual por parte de alguno de los trabajadores de la empresa, será causal de terminación del contrato laboral con una sola vez de haberse ejecutado la conducta.

4) Cierre del proceso:

De declararse fundada la denuncia, Gestión Humana comunicará la decisión a las partes informando la sanción que se impondrá al trabajador/a denunciado/a utilizando criterios razonables y proporcionales a la gravedad de la falta y considerando lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo y normatividad legal vigente y en caso de ser una conducta reprochable puniblemente, se brindará todo el apoyo a la denunciante para que presente su denuncia penal ante la Fiscalía General de la Nación

5) Terminación del contrato de trabajo:

La renuncia, la terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo por parte de la presunta víctima con la empresa, no exime a la empresa de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su finalización y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente.

Asimismo, si durante el procedimiento o como resultado de este, el/la denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a La Compañía o finaliza su vínculo laboral, el procedimiento continuará y se dictarán las medidas que correspondan.

CAPÍTULO XXIII **Publicaciones**

ARTÍCULO 80. Artículo 22 de la Ley 1429 de 2010. Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del C.S.T, el empleador debe publicar el reglamento interno del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Una vez aprobado el presente reglamento interno de trabajo, la empresa surtirá su publicación así:

1. A través del correo electrónico señalado en las hojas de vida de los empleados actualmente vinculados a la empresa.
2. Entrega física y socialización al momento del ingreso de nuevos trabajadores a la empresa.

CAPÍTULO XXIV **Vigencia**

ARTÍCULO 81. El presente Reglamento entrará a regir, ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121, C.S.T.).

CAPÍTULO XXV **Disposiciones Finales**

ARTÍCULO 82. 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.

CAPÍTULO XXVI **Cláusulas Ineficaces**

ARTÍCULO 83. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoran las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

FECHA: 20 de enero de 2025

DIRECCIÓN: Calle 15 35 01 OF 405

E-Mail: cvelez@loscreativos.co

CARLOS ANDRES VELEZ HIGUITA

C.C 1.037.572.632

Representante Legal

LOS CREATIVOS SAS

