

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Actualización segundo semestre 2025

CAPÍTULO I.

DISPOSICIONES GENERALES Y CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 1.

El presente Reglamento Interno de Trabajo es suscrito por **RIO PERFORACIONES DRILLING GROUP S.A.S.**, domiciliado en el municipio de Rionegro, departamento de Antioquia, sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa y las sucursales o agencias ya establecidas o que establezca, como sus trabajadores, independiente de su tipo de vinculación laboral con la empresa. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores.

ARTÍCULO 2.

Es indispensable para la admisión de un nuevo trabajador, que exista un puesto de trabajo vacante, y que la persona tenga el perfil requerido para desempeñar las funciones propias dicho cargo.

ARTÍCULO 3.

Si **RIO PERFORACIONES DRILLING GROUP S.A.S.** considera al aspirante, como posible candidato a ocupar un cargo dentro de su organización, le exigirá presentar los siguientes documentos, antes de los respectivos exámenes y pruebas de competencias que se requieran para el desempeño del cargo que se proyecta proveer:

- a) Hoja de vida
- b) Certificados de los establecimientos donde se hayan realizado los estudios técnicos, tecnológicos o universitarios, en los cuales debe constar el título obtenido, y los estudios que se adelanten actualmente
- c) Los menores de dieciocho (18) años deben aportar Autorización expresa del Inspector de Trabajo, o en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del Defensor de Familia. (Artículo 238 del Código de la Infancia y la Adolescencia)
- d) Certificado médico de aptitud ocupacional y esquema de vacunación completa en caso de aplicar.

- e) Certificado de cuenta bancaria para consignación de nómina
- f) Documentación legible de beneficiarios (padres, hijos, cónyuges o compañeros permanentes o hijastros): registro civil de nacimiento de los hijos donde conste el nombre de los padres, fotocopia de tarjeta de identidad para hijos mayores de siete (7) años, certificado de estudio para hijos mayores de doce (12) años, fotocopia del registro civil de matrimonio si es casado o declaración extra juicio si convive en unión libre, fotocopia del documento de identidad del cónyuge o compañero permanente ampliado al 150%. Si el empleado tiene padres mayores de 60 años a su cargo (no pensionados), o si siendo soltero sus padres dependen económicamente de él (sin límite de edad de los padres), deberán entregar fotocopia del registro civil de nacimiento del empleado donde conste el nombre de los padres y fotocopia de los documentos de identidad de los padres ampliado al 150%. Si el empleado tiene hijos mayores de 18 y menores de 25 años debe acreditar certificado de estudios y copia del documento de identidad.

ARTÍCULO 4.

El aspirante, después de someterse a las pruebas y resultar apto en los exámenes de habilidad requeridos para el cargo, deberá cumplir los siguientes requisitos para ser admitido como trabajador.

- a) Someterse a las inmunizaciones (vacunas), que se consideren necesarias para el desarrollo de sus actividades.
- b) La empresa exigirá al aspirante los exámenes médicos que considere relevantes para la labor que habrá de desarrollar, siempre que estos no atenten contra su dignidad o intimidad. Tanto los gastos por el examen médico de ingreso como de retiro del trabajador serán sufragados por el empleador. Queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH, tampoco se puede exigir la Abreugrafía Pulmonar como requisitos para el acceso a la actividad laboral o su permanencia en la misma. (Resolución 13824 de 1989). No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo, en el art. 1 del Decreto 1281 de 1994 y en el numeral 5 del art. 2 del Decreto 1835 de 1994.
- c) Suscribir el correspondiente contrato de trabajo.
- d) Seleccionar en forma libre y espontánea el Régimen del Sistema General de Pensiones y el Fondo de Cesantías a los que desee afiliarse;

así como la Entidad Promotora de Salud (E.P.S.) que le va a prestar los servicios de salud.

CAPÍTULO II CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 5.

El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual. (artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 6.

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

1. Nombre de la Empresa;
2. Nombre, apellido, edad y datos personales del aprendiz;
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato;
4. Obligaciones de la Empresa, del aprendiz y derechos de éste y aquel;
5. Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato;
6. Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudio;
7. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato; y,
8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTÍCULO 7.

Será prerrogativa de la Empresa determinar el número de aprendices a contratar, observando siempre las necesidades y particularidades del desarrollo del objeto social y atendiendo las proporciones de contratación que establezca la norma aplicable.

ARTÍCULO 8.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz;
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

ARTÍCULO 9.

Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual:

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

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 de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

ARTÍCULO 10.

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

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

ARTÍCULO 11.

La afiliación de los aprendices al sistema de seguridad social integral se realizará de la siguiente forma:

1. DURANTE LA FASE LECTIVA, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente.

2. DURANTE LA FASE PRÁCTICA O DURANTE TODA LA FORMACIÓN DUAL, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

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

PARÁGRAFO. FORMACIÓN DUAL: Se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.

Para el desarrollo de esta, la institución y la empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la

institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa.

ARTÍCULO 12.

La Empresa será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto del contrato de aprendizaje, así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semicalificada, así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. En el caso de capacitación de oficios semicualificados, se deberá priorizar a los postulantes a aprendices de las categorías A y B del Sisbén. Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semicalificada, técnica o tecnológica.

ARTÍCULO 13.

EXPERIENCIA LABORAL PARA EL APRENDIZ: El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

ARTÍCULO 14.

EXONERACIÓN A LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN. De acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del Decreto 2375 de 1974, se exonera la industria de la construcción de la obligación que tiene de contratar aprendices y, en su lugar, se crea el Fondo Nacional de Formación Profesional de la Industria de la Construcción a cargo de los empleadores de ese ramo de la actividad económica, quienes deberán contribuir mensualmente al mismo con una suma igual a una vez el salario mínimo por cada cuarenta (40) trabajadores que laboren bajo sus órdenes.

Se entiende por empresa dedicada a la construcción, aquella que de forma permanente erigen o levantan estructuras inmuebles tales como: casas o edificios, vías de comunicación, oleoductos, gasoductos, canalización, alcantarillado, acueducto, pavimentos, obras de desecación, riego y embalses, instalaciones eléctricas y mecánicas y demás construcciones civiles.

CAPÍTULO III PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 15.

La empresa, una vez admitido el solicitante, podrá estipular con él un período de prueba inicial, que tendrá por objeto, apreciar por parte de aquel, las aptitudes del trabajador y por parte de éste la conveniencia de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 16.

El período de prueba deberá siempre estipularse por escrito y en caso contrario, los servicios se entenderán regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 17.

El período de prueba no puede exceder de 2 (dos) meses. Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos antes expresado, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado y sin que el tiempo total del período de prueba pueda exceder de 2 (dos) meses. (CST, Artículo 79)

PARÁGRAFO. - En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 (un) 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 2 (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 18.

El contrato de trabajo en período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización alguna por el resto del tiempo pactado. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio de la empresa, con el consentimiento expreso o tácito de ésta, por ese solo hecho los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados por las normas generales del contrato de trabajo, desde la iniciación de dicho período de prueba.

Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones de carácter legal.

ARTÍCULO 19.

Una vez terminado el período de prueba y el trabajador lo haya aprobado satisfactoriamente, el trabajador con el consentimiento expreso o tácito por parte de la empresa, continuará realizando sus actividades como se contrataron inicialmente y estarán regulados por las normas del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 20.

Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados en el artículo anterior, las partes pueden prorrogar antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

CAPÍTULO IV

TRABAJADORES OCASIONALES, TRANSITORIOS O ACCIDENTALES

ARTÍCULO 21.

Son trabajadores accidentales o transitorios aquellas personas que se ocupen en la empresa en labores de corta duración, no mayores de un (1) mes, y de índole distinta a las actividades normales de la sociedad, los cuales tienen derecho al pago del descanso dominical y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado. Así mismo, tendrán derecho al pago proporcional de todas las prestaciones sociales establecidas en la ley laboral.

CAPÍTULO V

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 22.

La duración de la jornada de trabajo en la empresa se distribuirá como sigue a continuación:

A partir del	Jornada máxima legal
15/07/2023	Cuarenta y siete (47) horas semanales
15/07/2024	Cuarenta y seis (46) horas semanales
15/07/2025	Cuarenta y cuatro (44) horas semanales
15/07/2026	Cuarenta y dos (42) horas semanales

PARÁGRAFO PRIMERO: El cumplimiento de la jornada máxima legal se garantizará conforme a lo establecido en lo dispuesto en la Ley 2191 del 6 de enero de 2022 referente a la Política de Desconexión Laboral aplicable, por la cual se unifican los procedimientos internos para proteger el goce efectivo del descanso de los trabajadores y se adoptan medidas que restablezcan tal derecho en caso de encontrarse vulnerado, la cual se encuentra debidamente publicada.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Conforme a lo indicado en el presente artículo y para efectos de la jornada de trabajo, el personal de la Empresa se clasifica así:

a) **PERSONAL ADMINISTRATIVO;** quien tendrá la jornada ordinaria máxima legal en la forma ya indicada y en el segundo semestre del año 2025 cumplirá sus funciones en el siguiente horario de trabajo:

- **Lunes a miércoles:** 8:00 a.m. a 5:30 p.m.
- **Jueves:** 8:00 a.m. a 5:00 p.m.
- **Viernes:** 8:00a.m. a 5:00 p.m.
- Con media hora de almuerzo.

Sin perjuicio de que, por las características particulares de cada cargo, deba desempeñar su función en un horario diferente, según lo disponga previamente la empresa.

b) **PERSONAL DE CONSTRUCCIÓN;** quien tendrá la jornada ordinaria máxima legal en la forma ya indicada, su horario será dinámico conforme a las necesidades del servicio propias de cada proyecto y a las condiciones de

salud y seguridad en el trabajo impuestas por la empresa contratista, por lo cual, las mismas serán establecidas en documento suscrito entre las partes.

PARÁGRAFO 1: Los trabajadores cuyos oficios estén sometidos a turnos de trabajo deben acatar los cambios que señale el empleador, los cuales podrán ser modificados en atención a las actividades de la empresa, por lo tanto, el jefe inmediato podrá realizar un cambio en el turno asignado ya sea que corresponda a los señalados previamente, o un turno diferente siempre que la naturaleza de la operación lo requiera.

PARÁGRAFO 2. Las horas de trabajo durante cada jornada se distribuirán en dos secciones con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

PARÁGRAFO 3: La jornada efectiva de trabajo se debe iniciar en el sitio o área de labor señalada por los jefes inmediatos, no en las áreas destinadas al cambio de ropa, aseo o alimentación. El tiempo dedicado a trasladarse al sitio de trabajo no hace parte de la jornada de trabajo. Igualmente, los períodos de descanso y de alimentación (desayuno / almuerzo), no hacen parte de la jornada. (CST, Artículo 167)

ARTÍCULO 23.

Del horario anterior quedan exceptuados:

- 1) Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
- 2) Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.
- 3) Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo.
- 4) Los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.

5) La empresa y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana; En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

6) La Empresa y el trabajador podrán acordar que la jornada máxima legal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el Artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO VI

EL TRABAJO SUPLEMENTARIO, LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 24.

El trabajo ordinario es el comprendido entre las seis de la mañana (6.00 a.m.) y las diez de la noche (09.00 p.m.).

El trabajo nocturno es el comprendido entre las diez de la noche (09:00 p.m.) y las seis de la mañana (6.00 a.m.). (Artículo 1 Ley 1846 de 2017).

PARÁGRAFO: No obstante lo anterior, de acuerdo con lo establecido en el parágrafo 2 del artículo 10 de la Ley 2466 de 2025, a partir del **25 DE DICIEMBRE DE 2025**, el trabajo diurno y nocturno quedará así:

1. **TRABAJO DIURNO** es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas **(6:00 a. m.)** y las diecinueve horas **(7:00 p. m.)**.

2. **TRABAJO NOCTURNO** es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas **(7:00 p. m.)** y las seis horas del día siguiente **(6:00a. m.)**.

ARTÍCULO 25.

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

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

PARÁGRAFO: La sociedad **RIO PERFORACIONES DRILLING GROUP S.A.S.** no labora horas extras.

ARTÍCULO 26.

Las tasas y liquidaciones de recargos serán las siguientes:

1. **El trabajo nocturno** por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales.
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 27.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el de recargo por trabajo nocturno, debe efectuarse junto con el del salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar se efectuará junto con el salario del período siguiente de acuerdo con el artículo 134, numeral 2 del C.S.T.

CAPITULO VII DESCANSO OBLIGATORIO REMUNERADO

ARTÍCULO 28.

El empleador otorgará un día de descanso obligatorio remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene duración mínima de veinticuatro (24) horas.

El empleador y el trabajador podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no la hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

ARTÍCULO 29.

Cuando la jornada de trabajo convenida entre la Empresa y los trabajadores, 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 día de descanso obligatorio en proporción al tiempo laborado. (Artículo 26 Numeral 5 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 30.

1. El empleador debe remunerar el día de descanso obligatorio con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición del empleador.
2. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.
3. No tiene derecho a la remuneración del día de descanso obligatorio el trabajador que deba recibir por eso mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.
4. Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

ARTÍCULO 31.

El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunerará con un recargo del ochenta **(80%)** sobre el salario ordinario en proporción a las

horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

PARÁGRAFO: El recargo de qué trata este artículo, se incrementará de manera gradual hasta llegar al **100%**, de la siguiente manera:

- A partir del **primero de julio de 2025**, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a **80%**.
- A partir del **primero de julio de 2026**, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a **90%**.
- A partir del **primero de julio de 2027**, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio del **100%**.

ARTÍCULO 32.

Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

PARÁGRAFO. – El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección.

El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO VIII VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 33.

Los trabajadores que hubieren prestado su servicio durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral 1, C.S.T.). Y proporcionalmente cualquiera que haya sido el tiempo laborado.

ARTÍCULO 34.

La Empresa puede determinar para todos o para parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas y si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaran un (1) año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios. La empresa tendrá vacaciones colectivas en el período de diciembre y enero.

ARTÍCULO 35.

La Empresa dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones, para tal efecto se llevará un registro especial de vacaciones en el que anotará la fecha en que ha ingresado cada trabajador al establecimiento, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en la que las termina, y la remuneración recibida por las mismas.

ARTÍCULO 36.

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

PARÁGRAFO: En caso de incapacidad por enfermedad común se interrumpirá el período de vacaciones, por la duración de la misma.

ARTÍCULO 37.

Cuando el Contrato de Trabajo termine sin que el trabajador hubiere causado sus vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que éstas se le reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado. Para la compensación en dinero de las vacaciones en los casos anteriores se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 38.

Durante el período de vacaciones la empresa pagará al trabajador 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 192 C.S.T.)

ARTÍCULO 39.

Quedan prohibidas la acumulación y compensación, aun parcial, de las vacaciones de los trabajadores menores de dieciocho (18) años durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de las vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se hayan causado. Cuando para los mayores de dieciocho (18) años se autorice la compensación en dinero hasta por la mitad de las vacaciones anuales, este pago sólo se considerará válido si al efectuarlo la empresa concede simultáneamente en tiempo al trabajador los días no compensados en vacaciones.

CAPITULO IX PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 40.

La empresa concederá a sus empleados 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 desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o 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. Del mismo modo, concederá a sus empleados los permisos necesarios para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas, incluyendo aquellos casos para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis, para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo, para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

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

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye (máximo tres días calendario) o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los empleados.
3. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación, citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas, obligaciones escolares y requerimientos judiciales) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan, presentando al empleador el debido soporte que justifique la ausencia.
4. El empleador y el empleado podrán acordar, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, siempre y cuando se certifique el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

PARÁGRAFO: El tiempo empleado en los permisos o licencias de que trata el presente artículo no se descontará o compensará al trabajador, salvo cuando no se presente la respectiva documentación que acredite cada caso, sin perjuicio de las sanciones que por tal hecho le sean imputables al trabajador.

ARTÍCULO 41.

Para que sean otorgados los anteriores permisos, el trabajador deberá tener en cuenta el siguiente procedimiento:

- 1) Realizar la correspondiente solicitud ante la Dirección de Talento Humano con copia a su jefe inmediato.
- 2) Dentro de lo posible, acompañar a la solicitud el documento que soporte la razón justificable del permiso.
- 3) Una vez reintegrado el trabajador a sus labores, deberá anexar prueba que sustente el permiso concedido de no haberlo hecho con antelación al mismo.

ARTÍCULO 42. OTROS PERMISOS Y LICENCIAS

1. PERMISO PARA CITAS MÉDICAS DE URGENCIA O CITAS MÉDICAS PROGRAMADAS CON ESPECIALISTAS.

La empresa concederá a sus empleados los permisos necesarios, para cumplir con las citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas de conformidad con la obligación consagrada en el artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo, siempre y cuando y, salvo los casos de urgencia, se informe al empleador junto certificado previo y sean solicitados por lo menos con cuatro (4) horas hábiles de anticipación. La duración del permiso para asistir a citas médicas se determinará por certificado de consulta o cita.

En caso de que el empleado no presente certificado de asistencia a la cita, con la fecha, hora de ingreso y de salida del servicio, dará lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias previstas en el capítulo correspondiente.

En caso de incapacidad motivada en accidente o enfermedad común o profesional, el trabajador deberá dar aviso al Jefe Inmediato y allegar la incapacidad respectiva a la Auxiliar Administrativa, bien sea personalmente o si por la gravedad de la enfermedad o el accidente no se puede movilizar, podrá hacerla llegar por medio de un familiar, amigo o compañero de trabajo. Sin superar las 24 horas después de expedida.

2. PERMISOS POR CALAMIDAD DOMÉSTICA.

Entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.

Los permisos por calamidad doméstica, son licencias remuneradas y solo se otorgarán cuando a juicio de la empresa la calamidad invocada por el empleado sea de tal magnitud que justifique por sí sola, la ausencia del mismo a su trabajo.

Para efectos del presente reglamento, se entiende por Calamidad Doméstica los siguientes hechos: Atención por urgencias médicas u hospitalización del cónyuge o del compañero(a) permanente; hijos y padres del trabajador en el caso que estos últimos convivan bajo el

mismo techo con éste o sean viudos; los deberes naturales y los hechos catastróficos, fortuitos o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar, entendiéndose por tal el compuesto por cónyuge o compañero(a) permanente y familiares hasta el 3° grado de consanguinidad (Tíos, sobrinos), segundo de afinidad (Cuñados, abuelos del cónyuge, nietos del cónyuge, y hermanos del cónyuge) y primero civil (hijos adoptivos y padres adoptantes) que conviven bajo el mismo techo con el trabajador. Con todo, cuando se trate de un accidente o enfermedad común o profesional sufrida por el trabajador que origine una incapacidad cubierta por las entidades de seguridad social, no se aplicará lo relativo a la calamidad doméstica.

En este caso se concederá al trabajador un permiso remunerado de un (1) día hábil por mes calendario, prorrogable por disposición de su jefe inmediato, quien analizará las circunstancias del hecho que lo genera. En caso de que el permiso por calamidad doméstica debidamente comprobada se extienda, dicha prórroga será igualmente remunerada.

3. LICENCIA REMUNERADA POR LUTO. De conformidad con lo establecido en el numeral 10 del artículo 57 del C.S. del T. la Empresa concederá una licencia remunerada por luto, en los siguientes términos:

- a) Se concederá al empleado, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad (padres; abuelos; hijos; nietos y hermanos), primero de afinidad (Suegros, yerno/nuera, cónyuge de hijos, cónyuge de padres) y primero civil (hijos adoptivos y padres adoptantes), una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles.
- b) Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

4. 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. 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. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomarla semana previa al parto, podrá disfrutar las 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.

PARÁGRAFO PRIMERO: 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 SEGUNDO: La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos semanas más.

PARÁGRAFO TERCERO: El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.

PARÁGRAFO CUARTO: Para los efectos de la licencia de que trata este 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.

PARÁGRAFO QUINTO: La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso.

Para disfrutar de la licencia de que trata este parágrafo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico sobre lo siguiente:

- a). La afirmación de que la trabajadora sufrió un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar.
- b). La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

- 5. LICENCIA REMUNERADA DE PATERNIDAD.** El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. **(Ley 2114 del 29 de julio de 2021).**

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

PARÁGRAFO PRIMERO: 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 vigencia de la Ley 2114 de 2021, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Toda modificación legal que se surta respecto al tratamiento de permisos y licencias, se entenderá incorporado al presente reglamento sin necesidad de reforma alguna.

6. LICENCIA PARA EL CUIDADO DE LA NIÑEZ: De mutuo acuerdo entre las partes se otorgará una licencia de 10 días hábiles, una vez al año, al trabajador que tenga la custodia y cuidado personal de menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.

Para el otorgamiento de la licencia anterior, se tendrán las siguientes consideraciones:

- a) Los diez (10) días hábiles de la licencia remunerada para el cuidado de los menores de edad se otorgarán de manera continua o discontinua, según acuerden el empleador y el trabajador.
- b) El (la) trabajador(a) que ostente la custodia y cuidado personal del menor de edad, que padezca una enfermedad o condición terminal, de común acuerdo con el empleador, podrá solicitar ejecutar su labor bajo la modalidad de Teletrabajo o en su defecto trabajo en casa, siempre que su labor o funciones puedan ser desempeñadas, bajo alguna de estas modalidades mediante el uso de las tecnologías de la información y telecomunicaciones.
- c) La licencia remunerada descrita anteriormente será concedida por el empleador, previa certificación o incapacidad otorgada por el médico tratante que tenga a su cargo la atención del menor de edad, en donde conste la necesidad de acompañamiento y el diagnóstico clínico.
- d) Las incapacidades o certificaciones médicas deberán renovarse cada vez que el trabajador realice la solicitud de licencia para el cuidado de los menores de edad.

CAPITULO X SALARIO MÍNIMO, LUGAR Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTÍCULO 43.

La empresa 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.

ARTÍCULO 44.

Salvo estipulación en contrario por escrito, el pago de los salarios se hará en la cuenta bancaria de nómina suscrita por los trabajadores en su respectivo contrato de trabajo.

ARTÍCULO 45.

El trabajo de los empleados será remunerado de acuerdo con lo estipulado en el contrato de trabajo o en periodos quincenales vencidos, los días 1° y 16 de cada mes.

CAPÍTULO XI HIGIENE Y SERVICIOS MÉDICOS

ARTÍCULO 46.

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

ARTÍCULO 47.

Los servicios médicos que requieran los empleados, se prestarán por las diferentes entidades que componen el Sistema General de Seguridad Social, a las cuales se encuentren afiliados los empleados. En caso de no afiliación o suspensión del servicio por causas no atribuibles al empleador, los servicios serán a cargo del empleado, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 48.

Todo trabajador, dentro del mismo día en que se sienta enfermo, debe comunicarlo al empleador o a quien haga sus veces, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico de la Institución

Prestadora de Servicios de Salud (I.P.S.), adscrita a la Entidad Promotora de Salud que el trabajador haya escogido, a fin de que certifique si puede o no continuar en el trabajo y, en su caso, determinar la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere el aviso dentro del término indicado, o no se sometiera al examen médico que se le haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 49.

Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene que prescriban las autoridades del ramo en general y del médico que los haya atendido o examinado y, en particular, a las que ordene la Universidad, o el médico de la misma, así:

- a) El trabajador debe someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriba la Empresa o la Institución Prestadora de Servicios de Salud, en su caso, en los períodos que aquélla fije.
- b) El trabajador debe someterse a los tratamientos preventivos que ordene la Empresa y, en caso de enfermedad, debe seguir las instrucciones y tratamientos que ordene el médico correspondiente.
- c) El trabajador que sin justa causa se niegue a someterse a los exámenes, instrucciones y tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

CAPITULO XII

RIESGOS LABORALES. PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

ARTÍCULO 50.

Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones y medidas de seguridad e higiene que prescriben las autoridades del ramo en general, el reglamento de higiene y seguridad industrial de la Empresa y del empleador o su jefe inmediato, relativas a la

prevención de las enfermedades y al manejo de las máquinas y demás elementos para evitar accidentes de trabajo.

PARAGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del programa del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la respectiva empresa, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

ARTÍCULO 51.

En caso de accidente de trabajo, aun en el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a su jefe inmediato o al empleado que haga sus veces, para que éstos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y de esta forma se dé cumplimiento a lo previsto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 52.

En caso de accidente de trabajo se le prestarán al trabajador los primeros auxilios correspondientes y se adoptarán las medidas que se requieran y que se consideren necesarias para reducir al máximo las consecuencias del accidente. La Empresa, en todo caso, prestará los primeros auxilios en caso de accidente de trabajo pero no responderá de ningún accidente que haya sido provocado o causado deliberadamente o por culpa grave de la víctima. Tampoco responderá de la agravación de las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 53.

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

ARTÍCULO 54.

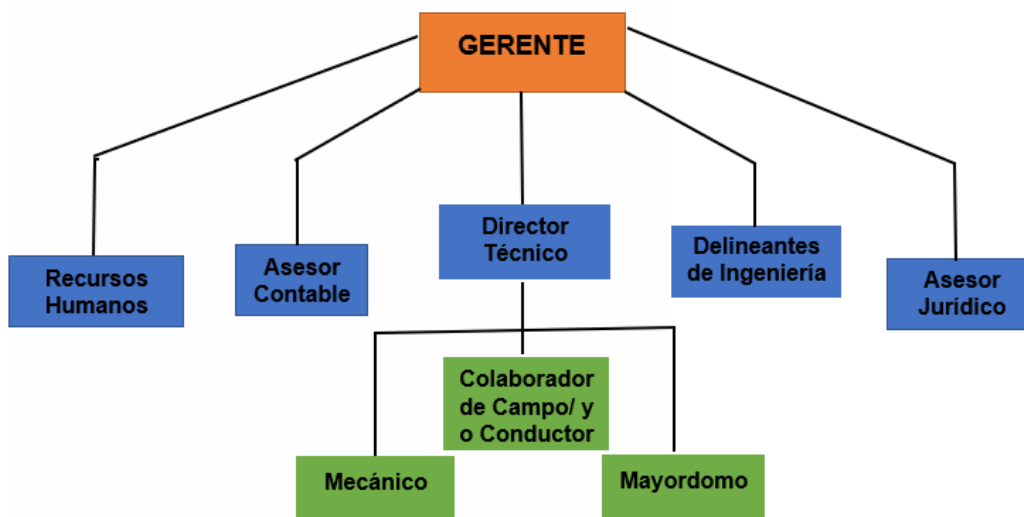
En todo caso, en lo referente a los puntos de que tratan este capítulo y el anterior, tanto la empresa como los trabajadores se someterán a las normas

del Reglamento especial de Higiene y Seguridad, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente sobre la materia.

CAPÍTULO XIII ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 55.

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



PARÁGRAFO: La facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la institución está en representante legal, Gerente, Representante de Recursos Humanos o quien delegue el representante legal.

CAPÍTULO XIV TRABAJOS PROHIBIDOS

ARTÍCULO 56.

Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, Artículo 242, ordinales. 2º y 3º).

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

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
8. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
9. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.

10. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
11. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
12. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
13. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
14. 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 vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
15. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
16. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
17. 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.
18. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo.

CAPÍTULO XV PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 57.

Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a sus 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 las labores.
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y en la disciplina general.

- e. Ejecutar los trabajos que se le encomiendan con honradez, orden, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f. Hacer las observaciones que considere convenientes, lo mismo que las reclamaciones y solicitudes por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Ser verídico en todo caso.
- h. Recibir y acatar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención, que será en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones indicadas para el buen manejo de máquinas e instrumentos de trabajo y evitar los accidentes de trabajo.
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarse.

CAPITULO XVI

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 58. Obligaciones del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad; a este efecto la empresa 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 los permisos necesarios para los fines y en los términos indicados en este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado.
8. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
9. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos. (Artículos 13, 15, 18, 19 y 25 de la Constitución Política de 1991).

ARTÍCULO 59. Obligaciones de los trabajadores:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados en el contrato de trabajo y de acuerdo con las funciones propias y anexas del cargo para el cual se contrata.
2. Observar los preceptos establecidos en los reglamentos y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular, en forma verbal o escrita, le impartan el empleador o sus representantes de acuerdo con el orden jerárquico establecido.
3. No comunicar a terceros salvo que medie autorización expresa y escrita, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar un perjuicio al establecimiento.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los equipos, instrumentos y útiles que le hayan sido confiados y facilitados para

la ejecución de su trabajo y no disponer de ellos, sin la autorización previa de la empresa o sus representantes.

5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, absteniéndose de realizar actos que puedan lesionar la integridad moral o física de las personas o vulnerar su intimidad o ejercer en su contra actos de coacción para obtener favores o provechos indebidos.

6. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes para evitar daños y perjuicios.

7. Prestar la colaboración posible, en forma oportuna, en casos de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por la autoridad administrativa del ramo y acatar especialmente las disposiciones concernientes a estas materias, previstas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.

9. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidente o de enfermedades profesionales.

10. Utilizar los documentos, la papelería y los medios de identificación de la empresa, únicamente en las actividades propias de su cargo, evitando servirse del nombre del mismo o de los elementos mencionados, para obtener beneficios o provechos indebidos, aun cuando éstos no lleguen a concretarse.

11. Abstenerse de solicitar préstamos o ayudas económicas o de cualquier índole a los terceros que establezcan relaciones con la empresa.

12. Registrar su domicilio y dirección; y dar aviso oportuno ante cualquier cambio que ocurra. De igual forma; con la demás información personal que la empresa necesite mantener actualizada.

13. Tratar a los superiores, compañeros de trabajo, clientes y público en general con respeto y cortesía.

14. Abstenerse de aceptar donaciones o dádivas de cualquier clase que pretendan serle dadas por terceros que establezcan relaciones con la empresa.

15. Presentar en forma oportuna la relación de gastos realizados en desarrollo de sus funciones, considerando que, en todo caso, las cuentas deben corresponder única y exclusivamente a erogaciones realmente practicadas, las cuales deberá sustentar con los documentos de rigor, absteniéndose por tanto de reportar cuentas ficticias o amañadas.

16. Solicitar y obtener autorización previa, expresa y escrita del inmediato superior jerárquico para retirar de las instalaciones de la empresa equipos, documentos o elementos que pertenezcan a la misma o a terceros que se los hayan confiado o entregado a cualquier título.

17. No prestar servicios relacionados con sus actividades, en forma independiente de las funciones de la empresa, sirviéndose de los equipos, útiles y elementos suministrados por ésta para obtener con ello un lucro personal.

18. Abstenerse de autorizar u ordenar, sin ser de su competencia, la realización de funciones, el pago de cuentas y la celebración de actos que correspondan al establecimiento.

19. No atender durante las horas laborales ni en las instalaciones de la Empresa a vendedores, promotores u oferentes de bienes o servicios o acreedores personales, salvo que medie autorización expresa para estos efectos.

20. Ejercitar por sí mismo labores o tareas conexas, accesorias o complementarias a la principal del cargo que desempeña tales como: el mantenimiento simple y rutinario de los equipos a su cargo, lo que implica su limpieza general y correcta presentación del mismo en el sitio de trabajo.

21. Someterse a los exámenes médicos ordenados por la empresa con la periodicidad y en las condiciones que ésta prescriba, siempre que con estos no se atente contra su dignidad o se viole su intimidad. No se exigirá la Prueba del Sida, Abreugrafía Pulmonar y la Prueba de embarazo (Decreto

559 de 1991, Resolución 13824 de 1989 y Convenio 111 de la O.I.T). Los exámenes médicos ordenados por el patrono serán subsidiados enteramente por este.

22. Informar de forma inmediata al establecimiento o su representante sobre cualquier accidente o daño que sufran los equipos, muebles, enseres, productos, materias primas propiedad de la empresa; por leves que estos sean, procurando el máximo de rendimiento y el mínimo desperdicio de los mismos.

23. Someterse a los registros indicados por la empresa al momento de ingresar o salir de las instalaciones.

24. Asistir puntualmente a los cursos de capacitación o perfeccionamiento organizados por la empresa, o cualquier otra entidad, cuando se haya seleccionado como participante.

25. Manejar con absoluta responsabilidad los dineros que por cualquier razón o por motivo del cargo desempeñado, le hayan confiado y darle rigurosamente el destino que se le indique por instrucciones de su superior.

26. Consignar a más tardar al día siguiente hábil en horas de la mañana los dineros recaudados o los reembolsos pendientes.

27. Presentarse a laborar con el uniforme asignado en correctas condiciones y presentación.

28. En caso de que la empresa por error involuntario le entregue o consigne una suma mayor de dinero y diferente al salario que devengue el Trabajador, o que no le corresponda; el trabajador se obliga a no disponer de ella, dar aviso de dicha circunstancia y reembolsar el saldo en forma inmediata.

29. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido, salvo orden de su Jefe inmediato, su abandono total o parcial.

PARÁGRAFO:

Las personas que ocupan cargos de confianza, manejo y dirección tienen como principal responsabilidad el acertado manejo de la empresa y del personal a su cargo. Aplicando y haciendo cumplir las políticas, instrucciones y procedimientos establecidos por la ley y por el reglamento; en consecuencia, están obligados a cumplir, además de los puntos anteriores; los siguientes:

1. Guardar especial lealtad y fidelidad a la empresa.
2. Planear, organizar, dirigir, coordinar y vigilar el trabajo que ejecuta cada uno de sus subalternos con el fin de obtener la producción propuesta de bienes o servicios dentro de la calidad y cantidad exigida por las normas de la empresa.
3. Aplicar las políticas, instrucciones, procedimientos, normas y reglamentos de la empresa y las disposiciones legales laborales vigentes; procurando siempre en conjunto lo favorable al trabajador y los derechos y deberes de sus subordinados inherentes a su relación laboral.
4. Mantener la disciplina dentro de su grupo, por el buen uso de su autoridad de mando. Estimular el trabajo en equipo y la colaboración del personal en todas las tareas que se le encomienden.
5. Prestar toda su colaboración con la empresa.
6. Informar y consultar a sus superiores jerárquicos inmediatos sobre los problemas que se presenten en todo su campo de acción.
7. Mantener las comunicaciones necesarias en todo nivel, respetando y haciendo respetar los conductos regulares establecidos.
8. Dar ejemplo con su conducta y comportamiento dentro y fuera de la empresa. Así como no utilizar las atribuciones del cargo para ejercer presiones indebidas sobre los trabajadores.
9. Respetar a todos los trabajadores tratándolos con amabilidad y cortesía; sin discriminarlos por razones de edad, sexo, religión, política o condiciones económicas.

10. Realizar oportunamente los informes que deba realizar en virtud de sus obligaciones.

CAPITULO XVII PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES:

ARTÍCULO 60. 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 de éstos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.
 - c. En cuanto a las cesantías la empresa podrá 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 le admita en el trabajo o por un motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de sus derechos 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, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones laborales signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
10. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
11. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

ARTÍCULO 61. SE PROHÍBE A LOS TRABAJADORES.

1. Sustraer o ayudar a sustraer de la empresa, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso de la Empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. Ser sorprendido en uno de estos estados en los lugares de trabajo, o ingerir licores en los lugares de trabajo. En caso de que la Empresa considere que un trabajador se encuentra en estas circunstancias podrá ordenarle que se someta a los exámenes médicos y científicos para comprobar su estado. Igualmente podrá ordenarle que se retire de sus instalaciones cuando a juicio del administrador, el estado del trabajador ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o las instalaciones o equipos de la empresa.

PARÁGRAFO: La negativa injustificada del trabajador de practicarse las pruebas determinadas por el empleador constituyen indicio grave en contra del trabajador en el desarrollo del proceso de verificación de faltas que se llevaré en su contra.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores y/o vigilantes.
4. Faltar total o parcialmente al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa.

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. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
7. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
8. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o cualquier otra dependencia de trabajo.
9. Negarse a firmar las copias de las cartas que por observaciones relacionadas con el desarrollo del trabajo le sean dirigidas. La firma de la copia sólo indica que el trabajador recibió la comunicación y no la aceptación de su contenido;
10. Incumplir las obligaciones legales, convencionales, contractuales o reglamentarias sin razones válidas;
11. Usar las redes corporativas, los sistemas telemáticos, los equipos, medios informáticos y el correo electrónico de la empresa fines personales o en forma diferente a ubicar información sobre las labores propias de su empleo;
12. Realizar a favor de personas diferentes a la Universidad cualquier labor dentro del lugar o en horas de trabajo, o ejecutar fuera de dichas labores otras que afecten su capacidad de trabajo;
13. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la Empresa;
14. Omitir la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado;

CAPÍTULO XVIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 62.

La empresa no podrá imponer a sus trabajadores sanciones disciplinarias distintas a las enumeradas en el cuadro de faltas y sanciones que se incluye a continuación, o en los contratos individuales de trabajo.

ARTÍCULO 63.

Se le prohíbe a la empresa imponer sanciones que consistan en penas corporales, ni medidas lesivas de la dignidad del trabajador.

ARTÍCULO 64.

La facultad para adelantar el procedimiento de comprobación de faltas y la aplicación de sanciones está reservada al representante legal de la empresa o la persona que él delegue.

PARÁGRAFO.

Cuando el trabajador cometa una falta, la empresa podrá aplicarle una sanción de acuerdo con la gravedad y la ocasión de la misma y lo previsto en el cuadro de Faltas y Sanciones.

ARTÍCULO 65. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS:

Se establecen las siguientes faltas y correspondientes sanciones disciplinarias:

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
1. Retardo injustificado a la hora de entrada al trabajo entre diez (10) y quince (15) minutos, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa.	Suspensión hasta por un (1) día.	Suspensión hasta por tres (3) días	Suspensión hasta por siete (7) días.
2. Faltas totales o parciales a la jornada de trabajo de forma injustificada.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por siete (7) días	No aplica sanción

			disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo
3. Salir de las dependencias de la empresa o lugar de trabajo asignado durante horas de trabajo, sin previa autorización.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por siete (7) días	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo
4. Abandonar el puesto de trabajo sin que haya sido reemplazado y sin dar el aviso oportuno al superior.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por siete (7) días	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo
5. Cambiar de turno sin autorización.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por tres (3) días	Suspensión hasta por siete (7) días
6. Retener dineros por conceptos de pagos, servicios, u otros servicios de la empresa.	Suspensión hasta por siete (7) días	No aplica sanción disciplinaria, será justa	Suspensión hasta por diez (10) días

		causal de terminación del contrato de trabajo	
7. Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior siempre que éstas no lesionen su dignidad.	Llamada de atención verbal.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días
8. Fumar dentro de las dependencias de la empresa.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días
9. Hacer trabajos distintos a su oficio dentro de la empresa sin la debida autorización.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por siete (7) días	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo
10. Presentarse a trabajar sin su uniforme completo, sin ropa limpia, zapatos de dotación o pantalón negro.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por tres (3) días	Suspensión hasta por cinco (5) días
11. Hacer o participar en colectas, rifas, suscripciones, propagandas o juegos de azar dentro	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por siete (7) días	No aplica sanción disciplinaria, será justa

de las dependencias de la empresa.			causal de terminación del contrato de trabajo
12. Dar un trato descortés y poco amable y negligente a los clientes de la empresa.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por siete (7) días	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo
13. Utilizar los uniformes fuera de la empresa y fuera del horario laboral	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por siete (7) días.
14. Contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por siete (7) días	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo
15. Presentarse a trabajar bajo los efectos del alcohol, enguayabado o con tufo.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por siete (7) días	No aplica sanción disciplinaria, será justa

			causal de terminación del contrato de trabajo
16. Perder el tiempo, ocuparse de cosas distintas, estorbar el trabajo a otros o retirarse del lugar de trabajo sin permiso.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por cinco (5) días.	Suspensión hasta por diez (10) días.
17. Hacer mal uso que conlleve la destrucción o daño irreversible a la maquinaria, objetos y herramientas de trabajo de la empresa.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo		
18. Disminuir el ritmo de trabajo intencionalmente.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por siete (7) días.
19. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre la empresa, sus trabajadores, sus productos o servicios.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por siete (7) días.	Suspensión hasta por diez (10) días.
20. Violar las normas de higiene y seguridad industrial.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por siete (7) días.	Suspensión hasta por diez (10) días.

21. Incurrir en errores debido a descuidos que no ocasionen daños o afecten la seguridad material del equipo, pero que ocasionen gastos o perjuicios.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por tres (3) días	Suspensión hasta por siete (7) días.
22. Faltar al respeto a su superior o compañeros de trabajo.	Suspensión hasta por tres (3) días	Suspensión hasta por siete (7) días.	Suspensión hasta por diez (10) días.
23. Dormirse en horas de trabajo.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por tres (3) días	Suspensión hasta por siete (7) días
24. Pedir productos a un proveedor sin previa autorización.	Suspensión hasta por tres (3) días	Suspensión hasta por ocho (8) días	Suspensión hasta por diez (10) días.
25. Pronunciar expresiones vulgares o deshonestas en el lugar de trabajo e irrespetar en cualquier forma a sus superiores, compañeros de trabajo, o clientes y/o usuarios dla empresa.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por ocho (8) días.
26. No presentar las incapacidades para trabajar así sea de un (1) día dentro de los primeros tres (3) días de ocurridas éstas. Las incapacidades deben ser emitidas por el Sistema General de Seguridad	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por tres (3) días	Suspensión hasta por siete (7) días.

Social para ser admitidas.			
27. Ingerir bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas en la calle o establecimientos públicos, portando el uniforme de dotación de la empresa.	Suspensión hasta por tres (3) días	Suspensión hasta por cinco (5) días.	Suspensión hasta por diez (10) días.
28. No asistir a los cursos de capacitación o formación a los que la empresa lo haya citado.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por tres (3) días	Suspensión hasta por siete (7) días.
29. Ocasionar por negligencia, daños y/o perjuicio material y/o económico al establecimiento, compañeros de trabajo o a cualquier tercero vinculado con los servicios que presta la empresa.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo		
30. No comunicar inmediatamente a los superiores cuando en la ejecución del trabajo se presenten fallas o cualquier dificultad grave que no pueda ser subsanada por el personal encargado.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por tres (3) días	Suspensión hasta por siete (7) días.

31. Ingresar armas de fuego o de cualquier tipo al establecimiento o portadas dentro de el.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo		
32. El mal uso de implementos, herramientas, materia prima y de cualquier elemento en general que sea entregado por la empresa para el buen desempeño de sus labores.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por tres (3) días	Suspensión hasta por siete (7) días.
33. Divulgar o dar a conocer a terceros los secretos técnicos, comerciales o la información de carácter controlado y otros que por razón de su trabajo conociere o les fueren confiados.	Suspensión hasta por tres (3) días	Suspensión hasta por siete (7) días.	Suspensión hasta por diez (10) días.
34. negarse a trabajar de acuerdo con los métodos y sistemas implementados por la empresa, o no atender u observar estrictamente las	suspensión hasta por 8 días	suspensión hasta por dos (2) meses.	no aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminaci

órdenes o instrucciones impartidas por un superior en memorandos, circulares o medios análogos.			ón del contrato de trabajo.
35. incurrir en errores debido a descuidos que ocasionen daños o afecten la seguridad material de los elementos y bienes de la empresa, que ocasionen perjuicio económico a la empresa.	suspensión hasta por 8 días	no aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.	
36. ocultar faltas cometidas por algún trabajador, en contra de la empresa o un superior.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo		
37. no informar de manera oportuna sobre errores en la liquidación de algún pago.	llamada de atención escrita	suspensión hasta por 8 días	suspensión hasta por dos (2) meses.
38. no utilizar el teléfono de acuerdo a las funciones	llamada de atención	suspensión hasta por 8 días	suspensión hasta por dos (2) meses.

contratadas.	escrita	días	
39. permanecer en las instalaciones de la empresa después de haber terminado la jornada laboral, salvo que un superior lo solicite de forma escrita.	llamada de atención escrita	suspensión hasta por 8 días	suspensión hasta por dos (2) meses.
40. faltar a las diferentes consultas y/o exámenes médicos ocupacionales programados por la empresa, o no someterse a los tratamientos y/ o exámenes prescritos por el respectivo médico de la eps o de la arl que busquen el restablecimiento o conservación de la salud.	llamada de atención escrita	suspensión hasta por 8 días	suspensión hasta por dos (2) meses.
41. no reportar o reportar extemporáneamente los incidentes y accidentes de trabajo sufridos.	suspensión hasta por 8 días	suspensión hasta por dos (2) meses.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del

			contrato de trabajo
42. utilizar la red de internet dispuesta, para el envío o recepción de mensajes con fines distintos a los propios de las funciones contratadas o darle cualquier uso inmoral.	suspensión hasta por 8 días	suspensión hasta por dos (2) meses.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo
43. incumplir las políticas de calidad y procedimientos del manual de convivencia y código de ética y conducta que fueron definidas por la empresa.	suspensión hasta por 8 días	suspensión hasta por dos (2) meses.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo
44. no asistir, o asistir con impuntualidad a reuniones, curso de capacitaciones, entrenamiento o perfeccionamiento que haya organizado y/o indicado la empresa, sea que se realice dentro o fuera del recinto de la misma	llamada de atención escrita	suspensión hasta por 8 días	suspensión hasta por dos (2) meses.

45. violar el compromiso de exclusividad de servicios que se hubieren pactado en el contrato individual de trabajo, prestando servicios profesionales a terceros, clientes de la empresa o desviarlos hacia competidores de esta.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo		
46. aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones de la empresa, obtenidas con o sin su intervención o divulgarlos en todo o en parte, sin autorización expresa de las directivas de la empresa.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo		
47. suspender sus funciones, para conversar o debatir temas ajenos a las labores	suspensión hasta por 8 días	suspensión hasta por 15 días	suspensión hasta por dos (2) meses.

desempeñadas.			
48. presentar o proponer para las liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compraventa u otros documentos semejantes ficticios o fraudulentos.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo		
49. ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo		
50. sustraer cualquier elemento de la empresa o de un compañero de trabajo.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo		
51. no mantener el carácter confidencial de la información	No aplica sanción		

sensible, se entiende por confidencialidad cualquier información que no se divulgue públicamente y que sea de interés exclusivo de la organización, los usuarios y los empleados.	disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo		
52. no entregar oportuna y eficazmente los mantenimientos asignados.	llamada de atención escrita	suspensión hasta por 8 días	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo

PARÁGRAFO 1.

Todo Trabajador que sea suspendido por dos veces en el mes, o por más de cinco (5) veces en el año; teniendo en cuenta cualquiera de las escalas anteriores; se tendrá como falta grave y por consiguiente justa causa para el despido (artículos 62 y 63 numeral 6 C.S.T).

PARÁGRAFO 2.

Las conductas descritas en el cuadro de faltas y sanciones, una vez realizadas y agotadas las sanciones respectivas, darán lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador.

ARTÍCULO 66.

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

En todas las actuaciones para imponer sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes

principios: dignidad, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento (ART. 115 del CST):

1. CONOCIMIENTO DE LOS HECHOS Y PRUEBAS POR PARTE DE LA EMPRESA:

Conocido el hecho que pueda estar inmerso en una de las causales que den lugar a una falta disciplinaria, el empleador o sus representantes deberán recaudar toda la información y pruebas necesarias para llevar a cabo la apertura formal del proceso disciplinario.

Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al conocimiento del hecho y con las pruebas que fundamentan los mismos, se notificará al trabajador la apertura del proceso disciplinario y se citará a la diligencia de descargos. No obstante lo anterior, el empleador podrá ampliar este término, en aquellos casos donde no exista prueba suficiente para la apertura del proceso y se requiera más tiempo para gestionar o tramitar la obtención de pruebas.

2. NOTIFICACIÓN DE APERTURA DE PROCESO DISCIPLINARIO Y CITACIÓN A DILIGENCIA DE DESCARGOS:

Mediante comunicación formal, se notificará al trabajador la apertura del proceso disciplinario y citación a diligencia de descargos, la cual deberá contener lo siguiente:

- Formulación de cargos imputados, detallando de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que las conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias, la cual, además, deberá estar consagrada previamente en el Reglamento Interno de Trabajo.
- Junto con la citación, se deberá dar traslado al trabajador de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
- Indicar un término durante el cual el trabajador pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las

que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días.

- Del mismo modo, en caso de aplicar, señalar en la citación si la diligencia se realizará de manera virtual, indicando el enlace para su conexión. Lo anterior, siempre y cuando el trabajador cuente con las herramientas necesarias a disposición.
- El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.
- En caso de que la conducta omitida o infringida conste en un manual, política o circular, se debe mencionar este en la citación.
- Informar al trabajador que puede presentar las pruebas a favor y que considere necesarias para su defensa.
- Informar al trabajador que puede estar acompañado en la diligencia de descargos por dos compañeros de trabajo o testigos.
- Si el trabajador se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) a dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia.
- Del mismo modo, advertir al trabajador que, de no ejercer su derecho a la defensa se entiende que renuncia al mismo.

3. DILIGENCIA DE DESCARGOS: Conocido por parte del trabajador los hechos, las pruebas y los cargos que se le imputan, se procederá a recibir los descargos de este, el día y hora señalada en la citación. En esta etapa, el trabajador podrá presentar una versión libre de los hechos, controvertir las pruebas y allegar las que considere pertinente, del mismo modo, en esta diligencia, el empleador podrá realizar las preguntas necesarias y conducentes con el fin de esclarecer los hechos y establecer si el trabajador incurrió o no en la falta disciplinaria.

De la diligencia de descargo y su desarrollo se dejará constancia en un acta debidamente firmada por las partes que intervinieron en ella, a la cual se deberá anexar las pruebas o documentos que soporten el proceso.

En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.

4. DECISIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA: Agotada la etapa anterior, el empleador tomará una decisión determinando si hubo o no responsabilidad por parte del trabajador, notificando a este la imposición de la sanción, terminación del contrato con justa causa o el cierre del proceso disciplinario. El pronunciamiento definitivo del empleador deberá estar debidamente motivado identificando específicamente las causales o motivos de la decisión y, de ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a las hechos u omisiones que la motivaron.

5. RECURSO FRENTE A LA SANCIÓN DISCIPLINARIA: Contra la decisión de la sanción disciplinaria procede el recurso de apelación ante la Gerencia General. Este recurso deberá ser interpuesto por el trabajador de forma escrita el mismo día de impuesta la sanción y, deberá contener de forma clara los motivos de su inconformidad.

Recibido el recurso, se dará una respuesta en segunda instancia dentro de los dos (2) días hábiles siguientes. Término que podrá ampliarse o modificarse previa notificación verbal o escrita al trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO: La Gerencia General gestionará dentro de la compañía con el jefe Inmediato y Auxiliar Administrativa, el análisis del recurso interpuesto para que se tomé una decisión de segunda instancia la cual comunicará al empleado dentro de los dos (2) días hábiles siguientes. Este término podrá ser modificado previa notificación al trabajador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La decisión de segunda instancia no podrá hacer más gravosa la situación del trabajador.

PARÁGRAFO TERCERO: En caso de negarse el trabajador a suscribir cualquier comunicación o documentos relacionados al presente proceso, uno o dos compañeros de trabajo de éste podrán firmar a ruego, se dejará para el efecto constancia expresa, con indicación clara de sus nombres; datos de identificación personal; fecha, hora, lugar y los motivos para firmar a ruego.

PARÁGRAFO CUARTO. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

PARÁGRAFO QUINTO: El proceso disciplinario del que trata el presente capítulo, se realizará preferiblemente de forma presencial, no obstante, el mismo podrá llevarse a cabo de manera virtual, cuando el jefe inmediato así lo indique, utilizando para tal fin, los medios idóneos que permitan la interacción entre las partes. El proceso disciplinario llevado a cabo de manera virtual tendrá la misma validez que el presencial y dicho proceso, podrá ser grabado previa autorización de las partes.

PARÁGRAFO SEXTO: La empresa podrá disponer de cámaras de video o circuito cerrado de televisión dentro de sus instalaciones, con el fin de brindar seguridad a las personas y los bienes de la compañía. Las grabaciones o videos gozan de plena autenticidad y valoración probatoria, por lo tanto, los mismos podrán ser utilizados como pruebas dentro de los procesos disciplinarios adelantados a los trabajadores, garantizando y respetando en todo caso, la intimidad personal y la privacidad de los trabajadores en las actividades no laborales.

ARTÍCULO 67. Una falta se considera comprobada:

- a) Por la confesión verbal o escrita del trabajador.
- b) Por la declaración de persona o personas distintas al trabajador inculpado, bien sean extrañas o trabajadores de la Empresa que sean testigos de los hechos.
- c) Por cualquier otro medio de prueba legalmente admitida.

CAPÍTULO XIX RECLAMACIONES

ARTÍCULO 68.

El trabajador deberá presentar sus reclamaciones ante los administradores de la empresa. Las reclamaciones serán resueltas dentro de un tiempo razonable, de acuerdo con su naturaleza y circunstancias y con criterios de legalidad, justicia y equidad.

Lo anterior, en atención al conducto regular consagrado en el presente Reglamento.

CAPÍTULO XX TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

ARTÍCULO 69.

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las establecidas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 tanto por parte de la Empresa como por parte del trabajador y las que se establezcan en otras leyes o decretos, en los contratos individuales de trabajo y reglamentos.

A. POR PARTE DEL PATRONO

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el Empleador, los miembros de su familia, el personal directo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra del Empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados

con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo en el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58o. y 60o. del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en el contrato laboral o reglamentos.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días a menos que posteriormente sea absuelto.

8. El que el trabajador revele secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas cuando no se corrige en un plazo razonable a pesar del requerimiento del Empleador. Para dar aplicación a esta causal, de acuerdo al artículo 2 del Decreto 1373 de 1966, el Empleador requerirá previamente al trabajador dos veces cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro aviso un lapso no inferior de 8 días. Si hechos los anteriores requerimientos la Empresa considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a este un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

Si la Empresa no quedare conforme con las justificaciones del trabajador así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador de las obligaciones legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina de la empresa.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico del Empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

En armonía con el literal A, numeral 6 del presente artículo, se consideran como graves y justas causas de terminación del contrato de trabajo, además de las previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de trabajo y en el presente reglamento.

PARÁGRAFO:

Además de las anteriores faltas; constituyen faltas graves las siguientes.
(Artículo 62 y 63 numeral 6 C.S.T)

1. El retardo por más de treinta (30) minutos en la hora de entrada al trabajo sin justa causa, por cuarta (4) vez.
2. La falta total del trabajador a sus labores durante un día, sin justa causa, por tercera (3) vez.
3. Violación grave por parte del Trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias por quinta vez.
4. El irrespeto de manera grave e injustificada a los clientes internos o externos de la Empresa.
5. Incumplimiento al reglamento de higiene y seguridad industrial.
6. Adulteración, destrucción o sustracción de cualquier clase de documento de la Empresa.
7. Expedir cualquier tipo de certificación a nombre de la Empresa sin estar debidamente autorizado para ello.
8. Autorizar o ejecutar operaciones que afecten los intereses de la Empresa o negociar bienes, mercancías o servicios de la Empresa, en provecho propio o de terceros.
9. Presentar cuentas de gastos ficticios.
10. Reportar como cumplidas labores o tareas no desarrolladas.

- 11.** Guardar silencio o no reportar al superior jerárquico, en forma inmediata cualquier hecho grave que ponga en peligro la seguridad de las personas, los bienes o fianzas de la Empresa.
- 12.** Utilizar a los empleados de la Empresa en horas de trabajo para realizar labores de carácter personal.
- 13.** Discriminar o permitir actos discriminatorios a cualquier trabajador por razones de sexo, raza, estado civil, religión, política; entre otros.
- 14.** Negarse a denunciar ante las autoridades competentes los hechos o actividades delictivas de las cuales tenga conocimiento.
- 15.** Fomentar o inducir el desorden, la desobediencia, la comisión de actos delictuosos, prohibidos o de sabotaje.
- 16.** Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia operaciones que afecten los intereses de la Empresa o negociar bienes, mercancías o servicios de la Empresa en provecho propio.
- 17.** Retener dineros, hacer efectivo o negociar títulos valores de la Empresa, cuando no esté facultado expresamente para ello.
- 18.** Causar graves perjuicios económicos a la Empresa por negligencia al no cumplir con las verificaciones o el lleno de los trámites de las funciones a su cargo, o realizarlas en forma extemporánea.
- 19.** Negarse a presentar o no superar las pruebas de habilidad que en cualquier momento ordene la Empresa.
- 20.** Irrespetar con palabras o hechos a sus superiores o compañeros de trabajo.
- 21.** Presentarse a trabajar sin el uniforme completo: camisa limpia, zapatos de dotación y pantalón negro.
- 22.** Fumar en las instalaciones de la empresa o en el centro comercial donde este se encuentra ubicado.
- 23.** La falta total del empleado a sus labores durante el día sin excusa suficiente, aún por primera vez cuando cause perjuicios a la compañía.
- 24.** Cuando se presente queja expresa, documentada y justificada del cliente contra el trabajador por cualquier motivo y esta afecte la operación o las relaciones comerciales, aún por primera vez.
- 25.** Todo engaño por parte del empleado, consistente en la presentación de certificados falsos, adulterados, incompletos o con información no ajustada a la realidad, ya sea para su admisión en la Empresa, o tendientes a obtener un derecho, provecho o beneficio de la misma, aun cuando ocurra por primera vez.

26. Operar o usar máquinas, herramientas o equipos que no le hayan sido asignados, o hacer otro trabajo distinto al propio del cargo, sin autorización
27. Destruir o dañar intencional, culposamente o por falta de cuidado objetos, herramientas, útiles, material, maquinaria de la Empresa, de sus empleados o de terceros.
28. Descuidos que puedan afectar la integridad y seguridad del personal, del empleado y/o las máquinas, equipos, materiales, objetos o instalaciones utilizadas por la Empresa, de los empleados o terceros.
29. Sustraer, apropiarse o sacar de las dependencias utilizadas por la Empresa sin autorización previa, objetos o materiales de esta o de sus empleados o de terceros.
30. Hacer rifas, propaganda, ofrecer artículos, servicios y/o participar en juegos de azar en las instalaciones utilizadas por la Empresa.
31. Hacer afirmaciones falsas y/o calumniosas sobre la Empresa, sus servicios, sus jefes, sus empleados o servicios.
32. Atemorizar, coaccionar, desafiar, injuriar y reñir dentro de las dependencias utilizadas por la Empresa en las horas de trabajo o fuera de estas.
33. Presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol, de drogas enervantes o narcóticas.
34. Introducir, conservar o consumir bebidas alcohólicas o drogas enervantes dentro de las dependencias utilizadas por la Empresa, en o fuera de las horas de trabajo.
35. La revelación de cualquier información o acto reservado con los negocios del empleador, que el empleado conozca por razón de su trabajo o vinculación a la Empresa y/o la violación de la cláusula de confidencialidad contenida en el contrato laboral.
36. Atender clientes del empleador sin autorización o prestar directa o indirectamente servicios a terceros u otros empleadores o, trabajar por cuenta propia en el mismo oficio durante la vigencia del contrato, violando el carácter de exclusividad pactado en el contrato laboral, cuando ocurra por primera vez.
37. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o indisciplina en que incurra el empleado dentro o fuera de las instalaciones utilizadas por la Empresa, en contra de los empleados, de sus jefes, sus familias, vigilantes y personal de contratistas y clientes.

- 38.** Hacer u ordenar reparaciones o mantenimiento de elementos de propiedad o a cargo de la Empresa, sin autorización.
- 39.** Las desavenencias, utilización de vocabulario soez o denigrante en el trato con los compañeros, subalternos o superiores jerárquicos que lleguen a crear dificultades para la buena marcha de la empresa a juicio del Empleador.
- 40.** Negarse, sin justa causa, a cumplir órdenes del superior jerárquico, agredirlo de palabra o de hecho o faltarle al respeto en cualquier otra forma, incluso por primera vez.
- 41.** Utilizar los computadores de la empresa en actividades distintas a las labores asignadas.
- 42.** Dar a conocer la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo de la empresa, sin la debida autorización.
- 43.** Desacatar los programas complementarios del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo (SGSST) establecidos por la empresa y/o la ARL, Protocolos de Bioseguridad, Política de Inclusión, Política de desconexión laboral, política de trabajo en alturas, normas de seguridad y manejo de cargas, política de no alcohol/no drogas/no tabaco, manual de Presentación Personal, Política de Tratamiento de Datos Personales, Código de Conducta, política de acoso laboral, política de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, Manuales y políticas establecidas por la empresa.
- 44.** Trabajar estando incapacitado, cuando ocurra por primera vez.
- 45.** Atender diligencias personales durante las horas de permiso otorgadas por la Empresa para asistir a consultas médicas de su E.P.S. o ARL
- 46.** Presentar al empleador información y/o documentos falsos o inexactos para el pago justificado o no de viáticos, retiro de cesantías, tiempo suplementario, incapacidades, tiempo en descanso obligatorio, o cualquier documento con el fin de obtener cualquier beneficio otorgado por el empleador, aun por primera vez.
- 47.** Ejercer o coparticipar de una situación de acoso laboral o acoso sexual en el ámbito laboral, bajo cualquiera de sus modalidades.
- 48.** El desconocimiento de las obligaciones especiales y deberes contenidos en el presente Reglamento Interno de Trabajo, así como incurrir en las prohibiciones consagradas en el mencionado estatuto interno.
- 49.** Incurrir en acto inmoral de carácter sexual, dentro de las instalaciones del Empleador, sea o no en horas de trabajo. dará lugar a la terminación del contrato de trabajo aun por primera vez.

- 50. Utilizar los bienes o vehículos de la empresa sin autorización y para fines personales aún por primera vez.
- 51. Conducir vehículos, maquinas o manipular herramientas asignadas por la empresa bajo la influencia del alcohol, narcóticos o drogas, cuando ocurra por primera vez.
- 52. Constituyen justas causas de terminación unilateral del contrato por parte de El Empleador, las estipuladas como tal en los contratos individuales de trabajo, en el Reglamento Interno, el Código Sustantivo del Trabajo o en cualquier otra reglamentación que dicte el empleador.

B. POR PARTE DEL TRABAJADOR:

- 1. El haber sufrido engaño por parte del Empleador respecto de las condiciones de trabajo.
- 2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el Empleador contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del Empleador con el consentimiento o la tolerancia de este.
- 3. Cualquier acto del Empleador o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
- 4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que ponga en peligro su seguridad o su salud, y que el Empleador no se allane a modificar.
- 5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el Empleador al trabajador en la prestación del servicio.
- 6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas, por parte del Empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
- 7. La exigencia del Empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrato, y

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al Empleador, de acuerdo con los artículos 57o. y 59o. del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta calificada como tal en el contrato de trabajo individual o reglamentos.

PARÁGRAFO: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta terminación; posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPÍTULO XXI

MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 70.

Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de 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. Son conductas catalogadas como acoso laboral las señaladas en los artículos 2.º a 7.º de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 71.

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia y tolerancia, que promueva el trabajo en condiciones dignas, justas, armónicas y de buen ambiente entre quienes comparten vida laboral en Rio perforaciones 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. Mantener informados a sus trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 y sus desarrollos normativos y jurisprudenciales, a través de campañas de

divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas y prácticas que constituyen acoso laboral, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y su tratamiento sancionatorio.

2. Crear 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. Diseñar y aplicar mecanismos de participación de los trabajadores, a fin de: a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente; b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones 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.

Procedimiento interno. 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: 1. La Empresa tendrá un comité integrado en forma bipartita por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".

2. El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones: 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 en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral. d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaran. e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Empresa f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de Trabajo, en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9.º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes. g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá por lo menos cada dos (2) meses, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los trabajadores para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité, en la sesión respectiva, las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a las instancias competentes, para que adelanten los procedimientos que correspondan, de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

7. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de

acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO XXII

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

ARTÍCULO 74.- POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL. En **RIO PERFORACIONES DRILLING GROUP S.A.S.**, nos comprometemos a proporcionar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado a sus colaboradores, mediante la implementación de mecanismos que gestionen y eliminen posibles conductas de cualquier tipo acoso laboral, como lo puede ser el acoso sexual y demás previstos en la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024, la Circular 026 de 2023 y la Circular 055 de 2024, contando con la participación de todos sus grupos de interés, por medio de la intervención del comité de convivencia laboral.

Del mismo modo, el empleador, establece su compromiso en pro de proporcionar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado para todos nuestros colaboradores y afirma el derecho de cada persona a trabajar en un entorno libre de discriminación, por ello, toda persona sin importar su edad, sexo, orientación sexual, cargo dentro de la sociedad, tiene derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación o aquellas conductas que se consideren como acoso, coerción, alteración u hostigamiento, por tanto **RIO PERFORACIONES DRILLING GROUP S.A.S.**, se compromete a prevenir, corregir y sancionar distintas formas de agresión, maltrato físico, sexual, verbal o psicológico que se presenten durante el desarrollo de sus actividades.

La Ley 2365 de 2024 tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral, **RIOPERFORACIONES DRILLING GROUP S.A.S.**, asegura que la información brindada será manejada bajo todas las medidas de confidencialidad y no tomará represalias, ni permitirá que cualquier otra persona o grupo de personas lo haga.

Estas normas son aplicables a todas las víctimas de acoso sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral, lo anterior teniendo en cuenta la política, ruta de atención y el protocolo prevención, protección y atención del acoso sexual, socializado con los trabajadores, el cual hace parte integral del contrato de trabajo y el presente reglamento.

ARTÍCULO 75. - 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.

ARTÍCULO 76. - ÁMBITO DE APLICACIÓN. Este capítulo es aplicable a todas las víctimas de acoso sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el 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 anteriores.

ARTÍCULO 77.- DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS Y DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS. 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.

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.

ARTÍCULO 78.- OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES. RIOPERFORACIONES DRILLING GROUP S.A.S. deberá prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Crear una política interna de prevención, la cual debe ser ampliamente difundida.
2. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
6. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
7. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

PARÁGRAFO 1. En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.

PARÁGRAFO 2. En el caso de contratos de prestación de servicios con personas naturales, el contratante tendrá la misma responsabilidad y obligaciones consagradas en el presente artículo de acuerdo al ámbito de competencia, no obstante se aclara que, las medidas implementadas por el contratante en virtud del presente artículo no implicarán una presunción para el reconocimiento de un vínculo laboral con el contratista de prestación de servicios.

ARTÍCULO 79.- GARANTÍAS DE PROTECCIÓN. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, tendrán derecho a ser protegidas

de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 Y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores y contratantes de prestación de servicios, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

ARTÍCULO 80.- ESTABILIDAD LABORAL. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia. Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual, corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción.

CAPÍTULO XXIII PRESTACIONES SOCIALES

ARTÍCULO 81.

La Empresa reconocerá a todos sus trabajadores las prestaciones consagradas en la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 82.

En la Empresa no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XXIV DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 83.

Serán destinatarios de las medidas de desconexión laboral, todas las personas trabajadoras de la empresa, cualquiera que sea su modalidad de vinculación, con excepción de:

1. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
2. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente.
3. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

ARTÍCULO 84.

Por parte de la Empresa se adoptarán las siguientes medidas en aras de implementar en la empresa el derecho a la desconexión laboral de todos los trabajadores:

1. Derecho a no responder cualquier tipo de comunicación realizada por cualquier canal, fuera de la jornada de trabajo, sean mensajes de texto o de WhatsApp, llamadas, correos, entre otros.
2. La convocatoria y asistencia a reuniones o capacitaciones relacionadas con las funciones propias del cargo, de carácter presencial o

virtual, se harán dentro de los límites de la jornada de trabajo u horario habitual, no pudiendo extenderse la duración de estas más allá de la finalización del turno programado.

3. Cuando se envíen correos electrónicos fuera del horario de trabajo, se deberá programar el envío del mismo para hacer llegar los mensajes dentro del horario laboral del destinatario.

4. En periodos de vacaciones o licencias, se podrán implementar las respuestas automáticas en los correos electrónicos donde se indique que se encuentran "ausentes", manifestando además las fechas de la misma y los datos de la persona que se encuentra cubriendo la ausencia.

5. Evitar la utilización de las herramientas tecnológicas (celulares, tablets, computadores, etc. puestas a su disposición para el desarrollo de sus funciones fuera del horario laboral.

CAPÍTULO XXV PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DE ESTE REGLAMENTO

ARTÍCULO 85. PUBLICACIÓN:

La Empresa fijará dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

Del mismo modo, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico.

ARTÍCULO 86. VIGENCIA:

El presente Reglamento entrará a regir a partir de la publicación del mismo, y se le dará conocimiento a cada uno de los empleados de la empresa para su conocimiento.

ARTÍCULO 87. CLÁUSULAS INEFICACES:

No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes y

contratos individuales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador. (Artículo 109 C.S.T.)



JAIRO JAVIER LOPEZ FRANCO

Representante Legal

RIO PERFORACIONES DRILLING GROUP S.A.S.

Hoja de control Documental

Elaboración inicial	01-06-2015	Jairo Lopez f
Actualización normativa	28-04-2025	Jairo Lopez f
Actualización normativa (Reforma Laboral y otros aspectos)	21-08-2025	Jairo Lopez f