

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA SOCIEDAD DE SAN VICENTE DE PAUL DE BOGOTÁ

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1°. El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la **ASOCIACIÓN SOCIEDAD SAN VICENTE DE PAUL DE BOGOTÁ** con **NIT. 860.014.805-3**, domiciliada en la ciudad de Bogotá con domicilio principal en la Avenida Caracas No. 35 -25 y se aplicara en todas sus dependencias y en las sucursales que se establezca, dentro del territorio nacional. A sus disposiciones quedan sometidos tanto la Asociación y todos sus trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

En consecuencia, la **ASOCIACIÓN** y todos sus trabajadores están obligados al cumplimiento de sus deberes legales, contractuales y del presente Reglamento.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2°. La Sociedad divulga sus vacantes en portales destinados al reclutamiento de hojas de vida. Quien se encuentre interesado en participar en un proceso de selección para cargos administrativos y operativos podrá enviar su hoja de vida al correo electrónico rh@sociedadesanvicentedePaul.org. Las

personas que sean seleccionadas para ocupar cargos administrativos y operativos deberán reunir, a juicio de la **ASOCIACIÓN SOCIEDAD SAN VICENTE DE PAUL DE BOGOTÁ**, la experiencia, formación y competencias necesarias para el buen ejercicio de sus funciones. Al momento de su contratación los candidatos deben allegar y diligenciar los siguientes documentos:

- Hoja de vida actualizada
- Certificados de estudios
- Certificados de cursos y seminarios
- Certificaciones laborales
- Certificaciones de afiliación a la seguridad social
- Recomendaciones personales
- Cédula de ciudadanía y/o extranjería
- Para personal de enfermería certificado de RETHUS
- Certificados antecedentes disciplinarios Procuraduría general, Contraloría general, Policía nacional.

En general, aportar todos y cada uno de los soportes que respalden la información relacionada en la hoja de vida

Una vez seleccionado el candidato, este deberá firmar el contrato de trabajo correspondiente.

PARAGRAFO. El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1°); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts.

1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3º. La Asociación, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Asociación, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76, C.S.T.).

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

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

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

ARTÍCULO 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba, el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de

prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80, C.S.T.).

CAPÍTULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7º. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Asociación. Estos trabajadores tienen derecho además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos e igualmente a todas las prestaciones de ley. (Artículo 6º, C.S.T.).

CAPÍTULO IV

HORARIOS LABORALES

ARTÍCULO 8º. Los horarios de entrada y salida de los trabajadores de la ASOCIACION, Se ajustarán a las diversas necesidades de los servicios que esta obliga a prestar conforme a su objeto social, y se a la jornada laboral establecida.

Los turnos y horarios de entrada y salida de los trabajadores, se ajustará de conformidad a la Ley 2101 de 2021, la cual reduce gradualmente la jornada laboral de 48 a 42 horas semanales, así:

- Desde el 15 de julio de 2023 la jornada ordinaria se reduce a 47 horas semanales
- Posterior al 15 de julio de 2024 la jornada ordinaria pasará a 46 horas semanales.
- Desde el 15 de julio de 2025 será de 44 horas semanales.
- A partir del 15 de julio de 2026 se regulará definitivamente la jornada laboral en 42 horas semanales.

La hora de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

PERSONAL ADMINISTRATIVO DIRECCION GENERAL

El personal administrativo de este centro labora de lunes a viernes 8 horas diarias. (40 horas).

HOGAR DE LA TERCERA EDAD

PERSONAL ADMINISTRATIVO: El personal administrativo de este centro labora de lunes a viernes 8 horas diarias. (40 horas).

AUXILARES DE ENFERMERIA TURNOS ROTATIVOS: Los días laborables para este personal son de Lunes a Domingo (36) horas laborales, en turnos de 6 horas diarias.

SERVICIOS GENERALES: Los horarios laborales para el personal de ser4vicios generales es de Lunes a Domingos (44) horas laborales, con un día de descanso compensatorio. Reduciendo a 42 horas en Julio de 2026.

Nota: Para los Auxiliares De Enfermería Turnos Rotativos y Servicios Generales Será el día de descanso obligatorio remunerado, en virtud de lo dispuesto en el parágrafo 3º del artículo 14 de la Ley 2466 de 2025, distinto al día domingo, dentro del rango comprendido entre el lunes y el sábado, conforme a las necesidades operativas del empleador y previa notificación por parte de éste.

OFICIOS VARIOS Y MANTENIMIENTO TURNOS ROTATIVOS: Los días laborables para este personal son de lunes a sábado (44) horas laborales. Reduciendo a 42 horas en Julio de 2026.

JORNADA ALTERNA MI CASITA

El horario laboral para todo el personal del centro de trabajo es de lunes a viernes: 8 horas diarias. (40 horas).

JORNADA ALTERNA MARIO VALENZUELA

El horario laboral para todo el personal del centro de trabajo es de lunes a viernes: 8 horas diarias. (40 horas).

HOGAR INFANTIL CAMITAS BLANCAS

Los horarios laborables para el personal administrativo y operativo es de lunes a viernes 44 hora semanales para el año 2025 y de 42 horas semanales en junio de 2026.

PARÁGRAFO 1º: Cuando la ASOCIACIÓN, tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y cuatro (44-42) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Artículo 21 Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2º: Las horas de descanso durante cada jornada cuando ésta lo amerite, serán distribuidas al menos en dos (2) 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. (Artículo 167 C.S.T.).

PARÁGRAFO 3º: No habrá limitación de la jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, cuando residan en el sitio de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda la jornada máxima legal de acuerdo a la Ley 2101 del 2021

constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

PARÁGRAFO 4°: JORNADA LABORAL FLEXIBLE

De acuerdo al Artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el literal D del Artículo 11 de la Ley 2466 de 2025, EL EMPLEADOR y sus trabajadores podrán acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar la Empresa o dependencia de la misma, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar al 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.

La Asociación y sus trabajadores podrán acordar que la jornada máxima se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (09) 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. (Artículo 11 de la Ley 2466 de 2025).

Este numeral se modificará de acuerdo a la Ley **2101 de 2021**, **Art. 3 Implementación Gradual**

CAPÍTULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 9°. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 01 Ley 1846 del 18 de julio de 2017 que modificó los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

- Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (9:00 p.m.).
- Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).
- A partir del 26 de diciembre del 2025 el recargo nocturno empezará partir de las 7:00 p.m., (artículo 160. C.S.T. modificado por el artículo 10 de la ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 10°. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Artículo 159, C.S.T.).

ARTÍCULO 11°. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias. Para lo cual la ASOCIACIÓN deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa, en virtud de lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 2466 de 2025

ARTÍCULO 12°. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el literal D del Artículo 11 de la Ley 2466 de 2025.

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 ante dichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Artículo 24, Ley 50 de 1990).

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

ARTÍCULO 13°. La Asociación, no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el Artículo 11 de este Reglamento.

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

PARÁGRAFO 2: El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, se efectuará junto con el salario del período siguiente.

PARÁGRAFO 3: DESCANSO EN DÍA SÁBADO: Pueden repartirse las cuarenta y cuatro (44) horas semanales de trabajo, o la máxima legal vigente y permitida, ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras de acuerdo con lo establecido en el Artículo 164 del C.S.T.

PARÁGRAFO 4: El número de horas de trabajo señalado en el horario anterior, podrá ser elevado por orden del Empleador, por razón de fuerza mayor, caso fortuito de amenaza o de ocurrir algún accidente, en desarrollo o cumplimiento por trabajos de urgencia que deben efectuarse en los equipos de trabajo, instalación de EL EMPLEADOR, pero solo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 14°. Serán de descanso obligatorio remunerado, en virtud de lo dispuesto en el párrafo 3° del artículo 14 de la Ley 2466 de 2025, podrá ser asignado en una fecha distinta al día domingo, dentro del rango comprendido entre el lunes y el sábado, conforme a las necesidades operativas del empleador y previa notificación por parte de éste, y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las

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

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origine el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

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

PARÁGRAFO 2°. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. El trabajo en domingo y festivos se remunera con un recargo progresivo de acuerdo artículo 14 de la Ley 2466 de 2025, así:

- 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 incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 100%.

1. Si el descanso obligatorio coincide con otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

PARÁGRAFO 3°. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio será diferente al domingo, dentro

del rango comprendido entre el lunes y el sábado, conforme a las necesidades operativas del empleador y previa notificación por parte de éste, y será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

El día de descanso obligatorio será diferente al domingo, dentro del rango comprendido entre el lunes y el sábado, conforme a las necesidades operativas del empleador y previa notificación por parte de éste, y será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

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

Si el descanso obligatorio coincide con otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en este artículo. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el literal D del Artículo 11 de la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO 4°. La remuneración correspondiente al descanso en días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo (Artículo 2°, Ley 51 del 22 de diciembre de 1983)

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

PARÁGRAFO 5°. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical

es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

ARTÍCULO 15°. El descanso en los días domingo y los demás expresados en el Artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del Artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (Artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 16°. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Asociación suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178 C.S.T.).

PARÁGRAFO 1. EL EMPLEADOR sólo estará obligada a remunerar el día de descanso obligatorio a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por disposición de EL EMPLEADOR Se entiende por justa causa el accidente, las enfermedades, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del día de descanso obligatorio el trabajador que debe recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del día de descanso obligatorio, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos hubiere sido prestado el servicio por el trabajador.

PARÁGRAFO 2. La remuneración correspondiente al día de descanso obligatorio en los días de fiesta distintos del domingo, se liquidará como para el descanso obligatorio remunerado, pero

sin que haya lugar a descuento alguno por faltar al trabajo (Artículo 2 Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARÁGRAFO 3. 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 en la forma prevista en el artículo anterior. Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el día de descanso obligatorio, deben gozar de un descanso compensatorio o remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo anterior.

PARÁGRAFO 4. El día de descanso obligatorio puede darse en algunas de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente a todo el personal que laboró el día de descanso o por turnos.
2. Desde el mediodía a las trece (1:00 p.m.) horas del domingo o día de descanso obligatorio hasta el mediodía a las trece (1:00 p.m.) horas del día siguiente del descanso. (Artículo 183 del C.S.T.).

PARÁGRAFO 5: En caso de labores que no pueden ser suspendidas, cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente, a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero a la opción del trabajador. (Artículo 184 C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 17°. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 18°. La época de las vacaciones debe ser señalada por la Asociación, a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que se le concederán las vacaciones (Artículo 187, C.S.T.).

ARTÍCULO 19°. Si se presenta interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 20°. El Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

Para la compensación de dinero de estas vacaciones, en el caso de los numerales anteriores, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 21°. ACUMULACION

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

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

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

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

(Artículo 190, C.S.T.).

ARTÍCULO 22°. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 23°. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, Artículo 5).

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea (Artículo Tercero, Parágrafo, Ley 50 de 1990).

PERMISOS

ARTÍCULO 24°. La Asociación, concederá a sus trabajadores los siguientes permisos: aquellos 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, para concurrir al servicio médico correspondiente y para asistir al entierro de sus compañeros siempre que el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento de la Empresa., para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo, para cumplir citaciones judiciales, administrativas y legales.

Estos permisos se concederán siempre que el trabajador avise con la debida oportunidad a la Asociación y a sus representantes. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

PARÁGRAFO 1. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada por el empleado, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. EL EMPLEADOR concederá de manera discrecional, sin que se entienda obligatorio y previo análisis del hecho hasta 3 días por calamidad doméstica.

PARÁGRAFO 2. Para asistir al entierro de sus compañeros, la Asociación verificara que el número de los trabajadores que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la institución. (Numeral 6°, Artículo 57, C.S.T), y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

PARÁGRAFO 3. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este parágrafo.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia (Numeral 10°, Artículo 57, C.S.T). También gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza, cuando se demuestre mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

PARÁGRAFO 4. En caso de citaciones judiciales, administrativas y legales, y obligaciones escolares que resulte

obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo, deberá notificar con cinco (5) días hábiles a la fecha de la citación del documento de la citación. Cuando se otorga el permiso, el trabajador deberá volver a la jornada laboral una vez terminado el objeto del permiso y deberá aportar el soporte entregado por la entidad con fecha, hora de entrada y salida.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrato y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico, se tendrá derecho al permiso para atender citas médicas, siempre que se presenten los soportes documentales a que haya lugar, y demás documentos idóneos solicitados por la Asociación para demostrar dicha situación. (Numeral 6°, Artículo 57, C.S.T).

Para lo relacionado con el otorgamiento de esta licencia el trabajador deberá tener en cuenta los criterios que se señalan a continuación:

Los permisos para citas médicas y terapias deberán ser reportados inmediatamente tiene el agendamiento de la cita médica y terapias para poder ajustar los procesos so pena de no recibir la autorización. Cuando se otorga el permiso, el trabajador deberá volver a la jornada laboral una vez terminado el objeto del permiso y deberá aportar el soporte entregado por la entidad de salud con fecha, hora de entrada y salida; en caso de no adjuntarlo, se entenderá qué faltó a laborar sin justa causa.

Los trabajadores de la ASOCIACION podrán hacer uso de la "Licencia de Paternidad", consistente en el disfrute de dos (02) semanas remuneradas y/o proporcional a las semanas cotizadas de acuerdo a lo reconocido por parte de la EPS, a partir de la fecha de nacimiento de su hijo.

La Licencia Paternidad sólo opera para los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, sin importar la condición o vínculo legal o jurídico del padre respecto de la madre.

El único soporte válido para el otorgamiento de la Licencia remunerada de Paternidad es el Registro Civil de nacimiento, el cual el trabajador deberá presentar a EL EMPLEADOR, dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor junto con la incapacidad expedida por la EPS.

Las autorizaciones para otorgar otros permisos o licencias, se harán conforme a los poderes de aprobación contemplados en las normas y procedimientos de EL EMPLEADOR, para tal fin.

El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo el día siguiente a aquel en que termina la licencia o permiso. El incumplimiento de esta obligación, se considerará una falta grave a sus obligaciones laborales.

CAPÍTULO VII

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

ARTÍCULO 25°. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

2. **PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS.** No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por la Asociación, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad. (Ley 50 de 1990, Artículo 15).
3. **SALARIO EN ESPECIE.** Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que la Asociación suministra al trabajador. (Artículo 16 de la Ley 50 de 1990).
4. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por el concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).
5. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue

un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

6. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Asociación, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
7. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
8. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 26°. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (Artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 27°. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, Numeral Primero, C.S.T.).

PERIODOS DE PAGO: El pacto de remuneración es mensual y la cancelación del salario se hará por mes vencido.

ARTÍCULO 28°. El salario se pagará al trabajador directamente:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o, a más tardar, con el salario del período siguiente (Artículo 134, C.S.T.).

CAPÍTULO VIII

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 29°. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 30°. Los servicios médicos que requieran los trabajadores serán prestados por la EPS y/o ARL a la cual se encuentre afiliado el trabajador. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 31°. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al jefe inmediato, el cual lo deberá remitir a su EPS, a fin de que sea valorado y certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 32°. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la Asociación, en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 33°. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular, a las que ordene la Asociación, para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva Asociación, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto

para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 34°. En caso de accidente de trabajo, el trabajador deberá comunicar a su jefe inmediato quien realizará el reporte del accidente a su ARL respectiva, en el caso de requerir atención se le prestará los primeros auxilios básicos. El trabajador deberá dirigirse al centro médico que la ARL indique y hará entrega de la incapacidad original.

ARTÍCULO 35°. La Asociación y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la Asociación o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales, dentro de los dos (2) días hábiles desde que ocurrido el accidente.

ARTÍCULO 36°. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Asociación como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, Decreto Ley 1295 de 1994, Decreto 1072 del 2015, Ley 1010 de 2006, Ley 1562 de 2012, Resolución 312 del 2019, de la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a las normas vigentes en Seguridad y Salud en el Trabajo.

PARÁGRAFO: ABUSO DEL DERECHO: Los trabajadores que se encuentren en situación de discapacidad o tengan alguna condición especial de salud y abusen del derecho de conformidad al numeral 11 Resolución 3050 de 2022, EL

EMPLEADOR procederá a realizar la respectiva denuncia a las entidades competentes e iniciar el debido proceso disciplinario.

CAPÍTULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 37°. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Asociación.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Asociación en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- j) Hacer el uso adecuado de los elementos de seguridad y protección.

- k) Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido, así como a las actividades laborales convocadas por la Asociación.
- l) Asistir obligatoriamente a todas las capacitaciones programadas por la Asociación.
- m) Asistir al trabajo en adecuadas condiciones de presentación personal, y utilizar la dotación suministrada.
- n) Participar en las actividades, conformación de comités y apoyar al empleador en el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPÍTULO X ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 38°. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Asociación, es el siguiente:

**PRESIDENTE – REPRESENTANTE LEGAL,
DIRECTOR (A) ADMINISTRATIVO (A),
JEFES INMEDIATOS.**

PARÁGRAFO: La facultad de imponer sanciones está reservada al **PRESIDENTE – REPRESENTANTE LEGAL**, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, ajustado a la ley.

CAPITULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 39°. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años 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 empleadas en trabajos

subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.) La expresión mujeres fue declarada INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-038-21 de 24 de febrero de 2021.

ARTÍCULO 40°. 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 con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en un basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.

12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. 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.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARÁGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117 de la Ley 1098 de 2006, Código de la Infancia y la Adolescencia – Resolución 4448 de 2005).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

CAPÍTULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA ASOCIACIÓN SOCIEDAD SAN VICENTE DE PAÚL DE BOGOTÁ Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 41°. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
5. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio*1; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación*2; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada*3; para desempeñar comisiones sindicales*4 inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad a la Asociación o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.
6. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen ocupacional y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico

- respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
7. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
 8. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral
 9. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.
 10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, en caso de que la lactancia supere los 6 meses del menor, la trabajadora deberá remitir un certificado por parte del médico pediatra cada dos meses donde confirme que él bebe sigue lactando.
 11. Facilitar mecanismos para el auto reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas; esta información la debe utilizar como insumo para la actualización de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
 12. Establecer por escrito una Política de seguridad y salud en el trabajo.
 13. Proteger la seguridad y salud de los trabajadores de conformidad a lo establecido en el decreto 1443 de 2014 Vinculado en el Decreto 1072 de 2015
 14. Escoger y capacitar a los representantes de los comités de seguridad y salud en el trabajo.
 15. Asignar y comunicar las responsabilidades en seguridad y salud en el trabajo a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
 16. Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en trabajo SGSST.
 17. Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el cumplimiento del SGSST.
 18. Cumplir con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
 19. Hacer efectiva la Participación de los Trabajadores y sus representantes ante los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Convivencia Laboral, Comité de Investigaciones de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales) Informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante los Comités de seguridad y salud en el trabajo, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST.
 20. Garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo al SGSST. Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
 21. Integrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa
 22. Elaborar una matriz legal con las normas vigentes relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo.
 23. Suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, a quienes devenguen un salario inferior a dos (2) veces el mínimo legal vigente en la empresa. (Artículo 57 C.S.T.).

24. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, que ordena la ley.
25. Estructurar una política de acompañamiento a trabajadores en situación o condición de discapacidad.
26. Generar unas funciones de discapacidad para los trabajadores reincorporados al trabajo, para que sean reubicados laboralmente las cuales deben ser socializados a los trabajadores con el compromiso de cumplimiento por parte de los trabajadores en tal situación.
27. Reubicar a los trabajadores discapacitados teniendo en cuenta los perfiles de discapacidad, puesto de trabajo y empleado.
28. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTÍCULO 42°. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Asociación o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Asociación, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la Asociación, las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte o amenace las personas que se encuentren en la Asociación o las cosas de propiedad del empleador.
7. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de Seguridad y Salud en el trabajo, con respecto a las instrucciones y ordenes en prevención y reporte de accidentes o de enfermedades laborales.
8. Cumplir estrictamente la jornada laboral máxima legal de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados y de conformidad de la naturaleza de las funciones.
9. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de trabajos que se requieren con carácter urgente, siempre que se respete por parte del empleador lo relacionado con las prestaciones de servicios en horas extras y trabajos suplementarios en días festivos.
10. Marcar por sí mismo la tarjeta de control que se establezca, tanto en las horas de entrada como de salida de la Asociación. Fuera de los horarios regulares deberá presentar su autorización escrita para entrar y salir de la Asociación, firmada por el director administrativo.
11. Reportar e informar inmediatamente al jefe Inmediato cualquier daño, falla o accidente que le ocurra a las máquinas, elementos, procesos, instalaciones o materiales de la Asociación.
12. Comunicar en forma inmediata a los superiores, el accidente sufrido durante el trabajo.
13. Firmar la copia de todos los comunicados que le pase la Asociación, en señal de recibido. El trabajador tiene pleno derecho de presentar, una vez firmada la copia, sus descargos en forma escrita.
14. Autorizar expresamente para cada caso y por escrito, todos los descuentos de sus salarios y prestaciones sociales, de las sumas pagadas de más, ya sea por error o por cualquier otra razón, lo mismo que los préstamos que por cualquier motivo se le hayan hecho, teniendo en cuenta el Artículo 149 del C.S.T.

15. Guardar completa reserva sobre las operaciones, negocios y procedimientos industriales y comerciales o cualquier clase de datos acerca de la Asociación y que conozca por razón de sus funciones o de sus relaciones con ella.
16. Usar las máquinas, herramientas, útiles, elementos y materias primas solo en beneficio de la Asociación y en las actividades que le sean propias.
17. Someterse a todas las medidas de control que establezca el empleador a fin de tener puntualidad, asistencia general y para evitar maniobras indebidas que puedan efectuar los trabajadores de la Asociación.
18. Observar estrictamente lo establecido por la Asociación para solicitud de permisos, ausencias y novedades, debidamente comprobadas.
19. Responder a la Asociación por los daños que intencional o culposamente le causen a esta.
20. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizados e indicados por la Asociación dentro y fuera de su recinto.
21. Observar cuidadosamente las disposiciones del tránsito de las autoridades cuando la Asociación le confié el manejo de vehículos.
22. Aceptar el traslado a otro cargo dentro de la Asociación siempre y cuando no surja desmejoramiento en su salario o en su posición.
23. Registrar en el área de Gestión Humana, la dirección exacta de su domicilio, así como avisar inmediatamente de cualquier cambio en este aspecto. En consecuencia, en caso de cualquier comunicación que se dirija o deba dirigirse al trabajador, se remitirá a la última dirección registrada en la Asociación.
24. Usar y utilizar en forma inmediata los elementos de protección individual, uniformes, dotaciones e implementos suministrados por la Asociación.
25. Cumplir con las normas y procedimientos establecidas por la Asociación, para el control de horarios de entrada y de salida, tanto en la mañana como en la tarde.
26. Atender todas las instrucciones de seguridad que le indiquen en el centro de trabajo o area respectiva por medio de señalización, carteles, circulares, cartas, avisos.
27. Conforme al orden jerárquico establecido por la Asociación observar estrictamente el conducto regular en sus peticiones, observaciones, sugerencias, quejas, reclamos.
28. Utilizar únicamente el software adquirido legalmente por la Asociación.
29. Acatar todas las recomendaciones, actas de acuerdo y conciliaciones realizadas en el marco del comité de convivencia laboral.
30. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales de este reglamento, las que sean asignadas por el empleador al trabajador, por los estatutos de la Asociación, manuales de funciones, descripción de oficios, convenciones colectivas, pacto colectivo, laudo arbitral, informe de cartas o circulares.
31. Realizar únicamente las tareas para las cuales está capacitado o entrenado, y si desconoce cómo realizarla de forma segura, solicitar instrucciones adicionales.
32. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
33. Administrar de manera responsable las cuentas y claves de acceso asignadas para los aplicativos de la organización.
34. Utilizar los servicios tecnológicos suministrados únicamente con fines institucionales.
35. Velar por la integridad, confidencialidad, disponibilidad y confiabilidad de la información de la organización en cualquier formato, especialmente si es clasificada o protegida.
36. Facilitar y garantizar el proceso de backup de la información de acuerdo con cronogramas y requerimientos del equipo de tecnología.
37. Presentar la incapacidad en el menor tiempo posible, el soporte escrito del médico de la EPS respectiva.

38. Acogerse a la política de protección de datos personales conforme a la Ley 1581 de 2012.

ARTÍCULO 43°. SE PROHÍBE A LA ASOCIACIÓN:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la Asociación puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Asociación.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de Asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la Asociación. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Asociación. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59, C.S.T.).
12. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

ARTÍCULO 44°. SE PROHÍBE A LOS TRABAJADORES:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso de la Asociación.
2. Presentarse al trabajo en estado embriaguez, con aliento a licor –tufo- o en condiciones de alicoramamiento o, de haber ingerido o ingerir, o poseer bebidas embriagantes, drogas enervantes o de cualquier otro tipo de sustancias

- psicoactivas, estimulantes o tóxicas en el sitio de trabajo o llegar a prestar sus servicios aún bajo el efecto de alguna de estas sustancias, o presentarse de cualquier forma en un estado inadecuado aún por la primera vez, esto en razón al manejo constante y atención directa de clientes de acuerdo al objeto social de la Asociación.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
 4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Asociación, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
 5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que sea participe o no en ellas.
 6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
 7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.
 8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Asociación en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
 9. Fumar dentro de las instalaciones de la Asociación, salvo en los sitios expresamente autorizados por escrito.
 10. Cocinar, calentar o preparar dentro de la Asociación cualquier clase de alimentos, salvo en los aparatos y sitios expresamente autorizados por escrito por la Asociación.
 11. Tomar alimentos y bebidas en los sitios no autorizados por la Asociación para ello.
 12. Maltratar, malgastar o poner en peligro los elementos y materiales de la Asociación.
 13. Omitir o dejar de marcar la propia tarjeta de control, marcarla defectuosamente, enmendarla o timbrar la de otro trabajador a sustituir a este en cualquier forma, o retirar las tarjetas propias o ajenas del sitio que les ha señalado el empleador.
 14. Prestar o ayudar a prestar servicios iguales o similares a los de la Asociación, ya sea para terceros o para provecho del mismo trabajador.
 15. Suministrar a extraños sin autorización expresa, datos relacionados con la organización, producción o con cualquiera de los sistemas o procedimientos de la Asociación.
 16. Ocuparse en cosas distintas de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso de su superior respectivo.
 17. Acciones tendientes a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o el empleador
 18. Confiar a un trabajador sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, instrumentos, elementos, maquinaria y materiales de la Asociación.
 19. Salir de la Asociación durante las horas de trabajo sin permiso expreso y escrito de el superior inmediato.
 20. Hacer o recibir durante el trabajo llamadas telefónicas de carácter personal, sobre todo cuando son repetidas, requiriendo siempre autorización.
 21. Haber presentado para la admisión, documentos o papeles falsos, dolosos, incompletos enmarcados o no ceñidos a la estricta verdad.
 22. Usar para fines distintos o contrarios a la forma indicada, ropa e implementos de trabajo.
 23. Hacer cualquier venta, suscripción o actos comerciales semejantes dentro de la Asociación.
 24. Pedir préstamos o hacer préstamos en dinero a compañeros de trabajo de cualquier nivel.
 25. Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar a conocer en cualquier forma documentos de la Asociación sin autorización expresa y escrita de la misma.
 26. Transportar en los vehículos de la Asociación, sin previa autorización escrita, personas u objetos ajenos a la Asociación.
 27. Conducir los vehículos de la Asociación, sin licencia, o con licencia u otros documentos vencidos.

28. Dejar que los vehiculos de la Asociación, sean conducidos por personas diferentes a los respectivos conductores.
29. Sacar de la Asociación o de los sitios indicados por ella, vehiculos de propiedad de esta, o cualquier otro elemento, materia prima, herramientas, articulos procesados, implementos, muebles o instrumentos, sin la autorizacion expresa y escrita del empleador.
30. Introducir paquetes u objetos similares a las instalaciones o lugares de la Asociación, sin la autorizacion del empleador, permitiendo siempre ver el contenido a la persona que para tal efecto se designe.
31. Salir de la Asociación o intentar salir con paquetes, bolsas y objetos semejantes sin la autorizacion del empleador, permitir siempre que sean examinados y observados por las personas designadas para esta tarea.
32. Usar la materia prima en labores que no sean propias, desperdiciándola y permitir que se destine a fines diferentes de su objeto.
33. Hacer llamadas de larga distancia sin previa autorizacion del empleador.
34. Registrar informacion de base magnetica (USB, CD, entre otros), sin la debida autorizacion escrita por parte de la Direccion Administrativa.
35. Vender, cambiar, permutar, presentar o negociar en cualquier forma objetos, servicios de propiedad de la Asociación, sin autorizacion de la misma.
36. Originar riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores de la Asociación, o tomar parte en tales actos de la misma.
37. Entrar o salir por partes diferentes a los fijados por parte de la Asociación.
38. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
39. Al personal femenino al servicio de la Asociación, esta prohibido los arreglos, pinturas y manicure en horas y sitios de trabajo.
40. Suministrar al médico informaciones no verídicas al presentar al examen de admisión.
41. Revelar secretos y datos reservados de la Asociación.
42. La inasistencia a una sesión completa de la jornada de trabajo o más, sin excusa suficiente a juicio de la Asociación.
43. Celebrar contrato de trabajo con otro trabajador de la Asociación, a menos que exista autorizacion escrita de esta.
44. Violar la exclusividad en el trabajo aquí pactada.
45. Negarse a prestar su colaboracion en caso de emergencia, o negarse a reemplazar momentanea o eventualmente a otro trabajador, que se encuentre imposibilitado, evento en el cual la Asociación asume el riesgo de cualquier deficiencia en la operación de la correspondiente maquinaria.
46. Dar informacion no ajustada a la verdad, sobre asuntos de su conocimiento, relacionados con las labores de la Asociación.
47. Usar lenguaje irrespetuoso o indecente para con sus superiores o compañeros, dentro o fuera del trabajo.
48. Todo acto u omision que perjudique, obstruya o dilate el normal funcionamiento de cualquiera de las actividades de la Asociación.
49. Todo hecho u omisión que afecte la disciplina de la organización o que perturbe en cualquier forma el orden, ritmo y efectividad del trabajo.
50. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros, superiores, terceros o bienes del empleador.
51. Hacer negocios o proponerlos aprovechando la posición o influencia dentro de la empresa.
52. Efectuar préstamos en dinero a interés a empleados de la empresa.
53. Usar teléfonos de la empresa para asuntos personales, salvo urgencias.
54. Descuidar el proceso de trabajo o incumplir órdenes.
55. Fomentar tertulias o conversaciones durante la jornada laboral.
56. Fijar avisos o escribir en muros, baños, carteleras sin autorización.
57. Exceder tiempos de descanso o comida establecidos.
58. Hacer diligencias personales usando a otros empleados.

59. Mantener intereses comerciales o técnicos con terceros en conflicto con la empresa.
60. Alterar el trabajo propio o ajeno para incumplir metas de calidad o tiempo.
61. Ejecutar mal el trabajo, ocultarlo, botarlo o no informarlo.
62. Pasar de un puesto a otro sin autorización, o demorarse más de lo normal.
63. Recibir visitas personales o permitir ingreso de extraños sin autorización.
64. Hacer o recibir llamadas en el trabajo con personas ajenas.
65. Realizar reuniones dentro de la empresa sin permiso, incluso fuera del horario.
66. Dormir en horas de trabajo.
67. Mantener, consumir o expender sustancias prohibidas (licor, drogas, etc.) dentro o fuera de la empresa.
68. Ejecutar juegos dentro de la empresa.
69. Participar en maniobras o usar documentos falsos para cesantías parciales.
70. Distribuir publicaciones sin autorización o con contenido dañino para el empleado
71. Difamar o desacreditar al empleador o sus servicio.
72. Conductas relacionadas con uso indebido de tecnología e información:
 - Retiro de información sin permiso
 - Violación de propiedad intelectual
 - Difundir información confidencial
 - Instalar software sin licencia
 - Introducir virus o software malicioso
 - Hacer ciberacoso, descargar contenido inapropiado
 - Usar TI para fraudes o acciones ajenas a la misión
 - Revelar contraseñas
 - Burlar mecanismos de seguridad
 - Acceso no autorizado a servidores
 - Uso indebido de datos personales o códigos en medios informáticos.

73. Conductas relacionadas con uso indebido de tecnología e información
74. Amenazar o agredir a compañeros o superiores.
75. Incumplir estándares de servicio al cliente.
76. Usar radios o grabadoras sin autorización.
77. Negarse a ser requisado por personal de vigilancia.
78. Atentar contra la dignidad de compañeros o subalternos.
79. Apropiarse o usar indebidamente elementos ajenos.
80. No reportar actos irregulares cometidos por otros.
81. No asistir a diligencias de descargos o negarse a firmar citación.
82. Manejo indebido del teléfono (descolgar, no contestar, maltrato).
83. Actos que generen detrimento patrimonial.
84. Incumplir cualquier norma legal, contractual o reglamentaria de forma grave

CAPÍTULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 45°. La Asociación, no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (Artículo 114, C.S.T).

ARTÍCULO 46°. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Asociación, implica por primera vez, un llamado de atención; por segunda vez, suspensión en el trabajo; por la tercera vez, terminación del contrato por justa causa.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente sin excusa suficiente cuando no causa

- perjuicio de consideración a la Asociación, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez terminación del contrato por justa causa.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Asociación implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, terminación del contrato por justa causa.
 - d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez terminación del contrato por justa causa.

Se aclara que la naturaleza de un despido no es la de una sanción disciplinaria, por lo tanto, el empleador, para adoptar esta decisión, no tiene la obligación por ley de seguir el siguiente procedimiento disciplinario.

PARAGRAFO 1°: la Asociación puede, si lo desea, cambiar la sanción y pasar una observación o llamado de atención por escrito al trabajador; la imposición de la llamada de atención no impide, en caso de repetición, la imposición de la sanción en la escala superior de éstas.

PARAGRAFO 2°: La imposición de multas o sanciones no impide que la Asociación prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. E

ARTÍCULO 47°. CONSTITUYEN FALTAS GRAVES

Incumplimiento Horario de trabajo.

- a) El retardo en la hora de entrada hasta de quince (15) minutos o el retiro prematuro en la hora de salida del trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.

- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- e) Toda actuación del trabajador que constituya situaciones de abuso de derecho- según lo previsto en la normatividad legal vigente, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, con justa causa sin perjuicio de las acciones legales establecidas. Las situaciones de abuso del derecho se presentan a continuación:

- Que el trabajador no haya seguido el tratamiento médico y/o terapias ordenadas por el médico tratante, no asista a valoraciones, exámenes y controles o no cumpla con los procedimientos, restricciones y recomendaciones necesarias para su rehabilitación, en al menos el 30% de las situaciones descritas.
- Que el trabajador no asista a los exámenes y valoraciones para determinar la pérdida de capacidad laboral.
- Que se detecte una presunta alteración o posible fraude en alguna de las etapas del curso de la incapacidad (falsedad de incapacidades) sin perjuicio de las acciones legales en las que se incurra.
- La realización por parte del trabajador de actos o conductas presuntamente contrarias a la ley relacionadas con su estado de salud.
- Cuando se detecte fraude al otorgar la certificación de incapacidad.

- Cuando se detecte que el trabajador busca el reconocimiento y pago de la incapacidad tanto en la EPS como en la ARL por la misma causa, generando un doble cobro al Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- Cuando el trabajador efectúe cobros al Sistema General de Seguridad Social en salud con datos falsos.
- Que el trabajador durante su incapacidad, desarrolle algún trabajo o emprenda una actividad alterna que le impida su recuperación y de la cual derive o no ingresos.
- La violación grave a juicio de EL EMPLEADOR, por parte del trabajador de las prescripciones del orden, obligaciones o prohibiciones contenidas en este Reglamento, así como también la violación grave de sus obligaciones contractuales o reglamentarias.
- La violación grave a juicio de EL EMPLEADOR, por parte del trabajador de las prescripciones del orden, obligaciones o prohibiciones contenidas en este Reglamento, así como también la violación grave de sus obligaciones contractuales o reglamentarias.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 48°. EL EMPLEADOR no podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento o en el Contrato de Trabajo (Artículo 114 C.S.T), y además se tendrá en cuenta 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 idem (Artículo 115 C.S.T., modificado por el artículo 7 de la ley 2466 de 2025) También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora 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. 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.
5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.

La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

a. INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS: Cuando el trabajador realice una conducta con la cual se considera transgredido el Reglamento de Trabajo, la circular normativa o las normas y/o procedimientos del empleador o de la Ley, se procederá a efectuar una adecuada investigación de los hechos y circunstancias de modo, tiempo y lugar que lo rodearon manifestando en forma amplia: qué tenía que hacer el trabajador, qué no hizo el trabajador, el impacto de la conducta y a recaudar

si fuere el caso la prueba o pruebas pertinentes tales como testimonios, documentos, informes, entre otros.

b. SOLICITUD DE DESCARGOS: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria que amerite una suspensión, las personas facultadas para ello en el Artículo 63 de este Reglamento deben solicitar los descargos al trabajador inculpado.

El debido proceso se aplicará tanto para las faltas que se aprecian como leves, como para las que revisten mayor gravedad.

c. TÉRMINOS PARA PRESENTAR DESCARGOS: El trabajador a través de comunicaciones escritas con un término mínimo de cinco (5), será citado a rendir diligencia de descargos (Escritos, personales, telefónicos o virtuales) con el fin de ejercer su derecho a la defensa, en dichas comunicaciones se evidenciará el motivo, lugar, día y hora en las cuales deberá presentarse, o se explicará cómo debe manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa.

Si el trabajador no asiste a la primera citación, o no ejerce su derecho de defensa en la forma y termino señalados, sin que justifique su omisión dentro del día siguiente a la fecha de la citación o fecha en limite en que debía responder, se entenderá que el trabajador renuncia al debido proceso y dará como ciertos los hechos o conductas que dieron origen al proceso e impondrá la medida disciplinaria a que haya lugar de acuerdo con la conducta en la que incurrió el trabajador.

Si el trabajador de manera oportuna ejerce su derecho a la defensa, EL EMPLEADOR realizará el análisis de los descargos e impondrá la medida disciplinaria sí hay lugar.

d. PROCEDIMIENTO Y SANCIÓN POR FALTAS LEVES: Se cumplirán los pasos previstos en los literales a, b y c de este artículo.

Si de la investigación de los hechos se concluye que la falta es leve se podrá imponer un llamado de atención escrito

e. PROCEDIMIENTO Y SANCIÓN POR FALTAS DE MAYOR GRAVEDAD: Se cumplirán los pasos previstos en los literales a, b y c de este artículo.

Si de la evaluación de los descargos se concluye que la falta es de mayor gravedad y los descargos no son justificativos, EL EMPLEADOR podrá imponer desde un llamado de atención escrito hasta una suspensión.

“ARTÍCULO 112 C.S.T. – Suspensión del trabajo. Cuando la sanción consista en suspensión, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado”.

f. NOTIFICACIÓN DE LA SANCIÓN: Cuando EL EMPLEADOR disponga aplicar una sanción disciplinaria consistente en llamado de atención escrito o suspensión, se notificará por el medio idóneo, expedito y por escrito al trabajador declarando la falta cometida, la norma o normas violadas y la sanción disciplinaria correspondiente.

El trabajador podrá apelar ante el superior de su jefe Inmediato la sanción impuesta dentro de un término de un (1) día hábil contado a partir de la notificación de la medida disciplinaria, quien tomará la decisión a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al día en que se haya interpuesto la apelación. La decisión de este superior se considera definitiva.

PARÁGRAFO: Si vencido el plazo de cinco (5) días hábiles el superior no ha comunicado su decisión se considera que la apelación ha sido fallada a favor del trabajador.

ARTÍCULO 49°. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Artículo 115, C.S.T.).

CAPÍTULO XIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 50°. Los reclamos de los trabajadores se harán ante los jefes Inmediatos; quienes oirán y resolverán con justicia y equidad.

ARTÍCULO 51°. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los Artículos anteriores, el empleado o empleados pueden asesorarse del sindicato respectivo, si los hubiere.

PARÁGRAFO: En la **ASOCIACIÓN SOCIEDAD SAN VICENTE DE PAUL DE BOGOTÁ**, no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XV

ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 52°. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL: Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; toda expresión verbal

injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 53°. CONDUCTAS ATENUANTES: son conductas atenuantes del acoso laboral.

- a. Haber observado buena conducta anterior
- b. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c. Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d. Reparar, discrecionalmente el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e. Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f. Los vínculos familiares y afectivos.
- g. Cuando existe manifiesto o velada provocación o desafío por parte del superior o subalterno.
- h. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARÁGRAFO: el estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTÍCULO 54°. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES: son circunstancias agravantes:

- a. Reiteración de la conducta;
- b. Cuando exista concurrencia de causales;
- c. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria;
- d. Mediante ocultamiento o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;
- e. Aumentar deliberadamente e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;
- f. La posesión predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
- g. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;

- h. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física y psíquica al sujeto pasivo (Artículo 4° Ley 1010 de 2006)

ARTÍCULO 55°. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN – ACOSO LABORAL: se presume que hay acoso laboral, si se acredita la ocurrencia repetida y publica de cualquiera de las siguientes conductas:

- a. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación laboral expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d. Las injustas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h. La alusión publica a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i. La imposición de deberes ostensibles extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Asociación.

- j. La existencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Asociación, en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores.
- k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- m. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- n. Él envió de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social (Artículo 7° Ley 1010/06)

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Asociación constituyen actividades tendientes a generar conductas de respeto y tolerancia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la Asociación protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 56°. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: No constituyen acoso laboral, bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las existencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;

- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponda a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Asociación, cuando sean necesarios para la comunidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Asociación.
- f) Administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, o con base en una causa legal, prevista en el C.S.T. o en la legislación sobre la función pública;
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el Artículo 95 de la Constitución.
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los Artículos 55 a 57 del C.S.T., así como de incurrir en las prohibiciones de que tratan los Artículos 59 y 60 del mismo Código.
- i) Las exigencias de cumplir, con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

PARÁGRAFO: Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este Artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios. (Artículo 8° Ley 1010/06).

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 57°. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Asociación

constituyen actividades tendientes a generar conductas de respeto y tolerancia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral y el buen ambiente en la Asociación para proteger la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 58°. Se establecen los siguientes mecanismos.

1. La Asociación comunicara a los trabajadores la ley 2646 de 2008, Resolución 3461 de 2025, mediante campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. La Asociación organizara 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 Asociación, cuestión que está a cargo del Comité de Convivencia Laboral.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Asociación, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Asociación, para desarrollar el propósito previsto en el Artículo anterior.

ARTÍCULO 59°. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para el siguiente procedimiento

1. La Asociación tendrá un Comité, integrado por representantes de los trabajadores y del empleador. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”. (Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo):
2. Los Comité de Convivencia laboral deben cumplir con las funciones señaladas en la normatividad, las cuales deben ser realizadas dentro de los siguientes términos, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad, así:

| Funciones | Tiempos |
|--|--|
| 1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral. | Cinco (5) días calendario |
| 2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada. | Cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el termino por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los quince (15) días calendario. |
| 3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja. | Cinco (5) días calendario |
| 4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de | Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el termino por |

| | |
|---|---|
| mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad. | diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no pobra(sic) superar los 15 días calendario. |
| 5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado. | Mensual. |
| 6. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente. | La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento. |
| 7. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador. | Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario |
| 8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas. | Mensual |
| 9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada. | Trimestral/Anual |

| | |
|---|-------|
| 10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control. | Anual |
|---|-------|

PARAGRAFO 1: En los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la Ley 2365 de 2024 "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dieran otras disposiciones" el Comité de Convivencia no es el competente. ya que estas conductas no son conciliables. Para estos casos, la alta dirección de la empresa o el jefe de talento humano debe establecer el procedimiento para recibir las quejas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género y las medidas de atención, prevención y protección.

PARÁGRAFO 2. El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal; por lo tanto, los tiempos aquí detallados no son acumulativos. Estos términos deberán ser definidos en cada caso, de acuerdo con las capacidades de los Comités de Convivencia Laboral de cada entidad pública o empresa privada.

PARÁGRAFO 3. El plazo establecido en el numeral 5, no está incluido en el procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral, ya que es una actividad de seguimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja; que se debe. realizar de forma mensual.

PARÁGRAFO 4. Este procedimiento deberá garantizar que el proceso se lleve a cabo con la debida diligencia y sin demoras injustificadas, enmarcado siempre dentro de los siguientes principios:

- Celeridad: Los procesos deben llevarse a cabo de manera oportuna, evitando dilaciones innecesarias y garantizando que se resuelvan en tiempos razonables.
- Eficacia: Las acciones deben ser efectivas para llegar a acuerdo entre las partes y prevenir su repetición.
- Imparcialidad: El proceso debe ser imparcial, garantizando que las partes reciban un trato justo y equitativo, sin prejuicios o favoritismos.
- Confidencialidad: La información relacionada con la denuncia deberá ser tratada con estricta confidencialidad para proteger la privacidad de las servidoras y los servidores públicos involucrados.
- No discriminación: Todas las personas sin importar sus características sociales, económicas, edad, etnia, sexo, género, orientación sexual, religión, serán tratadas de manera respetuosa sin distinción alguna.

El proceso debe ser participativo, transparente y respetuoso de los derechos de todas y todos los implicados, garantizando la confidencialidad, para protegerlos de represalias.

Es importante implementar mecanismos de seguimiento -para evaluar la efectividad de los procedimientos y reglamentos adoptados, realizando ajustes cuando sea necesario.

El actuar de los Comités de Convivencia Laboral debe desarrollarse desde un enfoque integrador, teniendo en cuenta los elementos diferenciales de género.

1. Este comité se reunirá mensualmente, para el desarrollo de actividades administrativas como la elaboración de informes,

seguimiento a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los casos y formulación de recomendaciones al área de talento humano y seguridad y salud en el trabajo. Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes; y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

2. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas.

Las reuniones extraordinarias serán convocadas por la secretaria técnica.

3. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, El procedimiento preventivo contempla las siguientes acciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

CAPITULO XVI

ACOSO SEXUAL LABORAL: DEFINICIÓN, MODALIDADES, MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO

5. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

6. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

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.

PRAGRAFO: En el caso de quejas presentadas por trabajadores en misión estas deberán ser tramitadas en primera instancia ante el Comité de Convivencia Laboral de la ASOCIACIÓN como empresa usuaria, por ser el lugar donde el trabajador desarrolla sus funciones y se configuran las relaciones laborales cotidianas.

Para estos casos, la ASOCIACIÓN como la empresa usuaria deberá activar su Comité de Convivencia Laboral, con la participación de al menos un (1) representante del CCL de la empresa de servicios temporales, garantizando la articulación efectiva entre ambas organizaciones. Esta actuación conjunta deberá respetar los principios de confidencialidad, imparcialidad, debido proceso y no revictimización de la trabajadora o el trabajador.

ARTÍCULO 60°. Objetivo. El propósito de las apreciaciones señaladas en este capítulo es establecer un marco de cero tolerancia por medio de la prevención, actuación y sanción frente al acoso sexual en el entorno laboral con todos los actores al interior de la compañía de conformidad al alcance definido en el presente documento, en cumplimiento de las Circular 026 de 2023 y 055 de 2024 del Ministerio de Trabajo, Ley 2365 de 2024 y de acuerdo a la política de prevención de acoso laboral de la compañía bajo lineamientos de la Ley 1010 de 2006 y demás normativas vigentes y concordantes, promoviendo un ambiente de trabajo respetuoso, seguro y libre de conductas que atenten contra la dignidad de las personas.

ARTÍCULO 61°. Definición. De acuerdo con la Ley 2365 de 2024, el acoso sexual se define como 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, medidas 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 que afecta la dignidad de una persona en el trabajo y crea un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Esto incluye, pero no se limita a:

- Comentarios de naturaleza sexual.
- Difusión de material sexualmente explícito sin consentimiento.
- Chantajes o amenazas con base en la aceptación o rechazo de conductas sexuales.
- Contacto físico inapropiado.

- Insinuaciones o propuestas sexuales no deseadas.

ARTÍCULO 62°. En desarrollo del propósito a que se refieren los artículos anteriores, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

- a. Realizar talleres de sensibilización periódicos sobre acoso sexual, enfocados en la identificación, prevención y manejo de estas situaciones.
- b. Difundir material informativo sobre el acoso sexual en el trabajo en todas las áreas de la empresa.
- c. Fomentar una cultura de respeto y apoyo mutuo entre los trabajadores, agentes, contratistas, pasantes y practicantes al interior de la compañía.
- d. Notificar oportunamente cada uno de los canales de denuncia determinados para la atención de cada una de las quejas presentadas por la persona que sufre de presunto acoso sexual en el trabajo.
- e. Fomentar y generar capacitaciones al interior de la compañía que permitan evitar violencias o discriminaciones por consideración a la identidad de género u orientación sexual.
- f. Garantizar criterios incluyentes dentro del proceso de selección y contratación.

ARTÍCULO 63°. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso sexual en el trabajo, se establecen los siguientes lineamientos con el cual se pretende desarrollar las características de pro persona y pro víctima, igualdad y equidad de género, prevención, confidencialidad y debido proceso e imparcialidad señaladas por la ley para este procedimiento:

1. El Comité de Convivencia Laboral estará a cargo de la prevención de acoso sexual en el trabajo. Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y

ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

2. Se debe garantizar la recepción de las denuncias pertinentes a través del canal oficial creado por la compañía, esto es, Email: comitedeconvivencia@sociedadesanvicentedeapaul.org
3. La revisión de la queja de presunto acoso sexual en el trabajo deberá ser gestionado por el Comité de conformidad a la recepción de la información que se evidencie dentro de la queja.
4. Se deberá garantizar el cumplimiento del protocolo de acoso sexual en el trabajo por parte de cada uno de los miembros de la compañía.
5. El procedimiento interno estará descrito en la política denominada "PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL".

ARTÍCULO 64°. La empresa, a través de la dependencia responsable de gestión humana y el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, desarrollará las medidas preventivas y correctivas de acoso sexual en el trabajo, con el fin de prevenir cualquier conducta que sea considerada acoso sexual en el trabajo.

ARTÍCULO 65°. Con base en la información disponible y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, la empresa solicitará a las Administradoras de Riesgos laborales a que estén afiliados los trabajadores de la empresa que lleven a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso sexual en el trabajo.

ARTÍCULO 66°. El trabajador y el empleador se obligan a cumplir a cabalidad cada uno de los criterios establecidos en el presente capítulo junto con las determinaciones planteadas en la "política de prevención de acoso laboral y sexual laboral" que será de conocimiento pleno de las partes so pena de entender cualquier

violación como una falta grave que puede conllevar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

CAPÍTULO XVII

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y DESCANSOS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

ARTÍCULO 67°. Las mujeres, sin distinción de edad, no pueden ejecutar labores peligrosas o que requieran grandes esfuerzos.

ARTÍCULO 68°. El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) 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 (ó) meses de edad, y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad de/ menor: siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materno continua.

ARTÍCULO 69°. La Asociación está en la obligación de conservar en el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados por maternidad o en caso de aborto, señalados en los artículos 236 y 237 del Código Sustantivo del Trabajo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.

No producirá efecto alguno el despido que la Asociación comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados.

PARÁGRAFO 1: La Asociación respetará el derecho que tiene el trabajador de gozar de la licencia de paternidad en los términos establecidos en la ley.

PARÁGRAFO 2. 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.

CAPÍTULO XVIII

DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 70°. Desconexión Laboral: Se entiende como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

ARTÍCULO 71°. El empleador se abstendrá de formular ordenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

ARTÍCULO 72°. Garantía del derecho a la desconexión laboral: Los trabajadores gozaran del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo, según corresponda al sector privado o público. Así mismo el empleador deberá garantizar que el trabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

PARAGRAFO: La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos de lo establecido en la Ley 1010 del 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

ARTÍCULO 73°. Excepciones: No estarán sujetos a lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022:

- a. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, manejo y confianza.
- b. Situación de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiere cumplir deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la Asociación, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

CAPITULO XIX

TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO

ARTÍCULO 74°. Teletrabajo. Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- a. **Teletrabajo autónomo:** es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y solo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
- b. **Teletrabajo móvil:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.
- c. **Teletrabajo híbrido:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana

en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

- d. **Teletrabajo transnacional:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.
- e. **Teletrabajo temporal o emergente:** Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

ARTÍCULO 75°. Con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral, los teletrabajadores deberán tener en cuenta las indicaciones efectuadas por la Compañía y en especial aquellas contenidas en el presente Reglamento para el manejo de los equipos y programas que se entreguen. (Artículo 5° Decreto 0884 de 2012)

Los teletrabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones especiales para garantizar el adecuado uso de equipos y programas entregados:

- a. Los elementos que se entreguen a los teletrabajadores serán responsabilidad directa y personal de éstos.

- b. Los elementos y equipos, sólo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los teletrabajadores en desarrollo del objeto del contrato individual de trabajo suscrito con la compañía.
- c. Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que la Compañía imparta para el uso adecuado de los equipos y programas.
- d. Se deberá garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños.
- e. Los usuarios y contraseñas que se lleguen a suministrar para el uso de los equipos y programas que se entreguen a los teletrabajadores son intransferibles y de uso exclusivo de cada uno de los teletrabajadores.
- f. Los teletrabajadores deberán mantener la confidencialidad y reserva de los usuarios y las contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas.
- g. Aquellas contenidas en las políticas internas que existan en la Asociación.

PARÁGRAFO. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes determinadas se constituye como una falta grave y una violación a las obligaciones y prohibiciones que rigen los contratos individuales de trabajo entre los teletrabajadores y la Compañía, en atención a lo establecido en el literal a) del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T.

ARTÍCULO 76. Los teletrabajadores deberán garantizar de forma íntegra la confidencialidad y reserva de la información a la que tengan conocimiento en ejecución de sus funciones, la cual en todo caso sólo podrá ser utilizada como desarrollo del objeto del contrato individual de trabajo suscrito con la Asociación. (Artículo 5º Decreto 0884 de 2012)

PARÁGRAFO 1. Se prohíbe expresamente revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer,

transferir y en general utilizar, directa o indirectamente, en favor propio o de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual de la Asociación a la cual hayan tenido acceso, o de la cual hayan tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este.

PARÁGRAFO 2. El incumplimiento de cualquier forma de lo estipulado en el presente artículo será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965.

PARÁGRAFO 3: DESCONEXIÓN LABORAL: De conformidad a la Ley 2191 de 2022 la Asociación implementó la Política de Desconexión Laboral la cual se encuentra publicada en todos los canales de la EL EMPLEADOR tanto virtuales como físicos, podrán conocer la Política adoptada por la Asociación en cumplimiento de la Ley.

PARÁGRAFO 4: De conformidad con el artículo 53º. Por medio del cual se adiciona el artículo 6A a la Ley 1221 de 2008 modificado por el artículo 56 de la ley 2466 de 2025, EL EMPLEADOR otorga el reconocimiento de un auxilio desconectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.

El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996.

El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de

prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

B. TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 77°. El presente capítulo tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral

PARÁGRAFO. El presente capítulo no será aplicable a quienes se encuentren cobijados por regímenes especiales de orden constitucional o legal en atención al desempeño de sus funciones siempre y cuando estas sean incompatibles con el trabajo en casa.

ARTÍCULO 78°. Para los efectos de la aplicación del presente capítulo se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

Trabajo en casa: Se entiende como trabajo en casa la habilitación al trabajador para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del

trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

Trabajador en casa: Es la persona que, en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

ARTÍCULO 79° CRITERIOS APLICABLES AL TRABAJO EN CASA. La habilitación del trabajo en casa se regirá por los principios generales de las relaciones laborales señalados en la Constitución Política y en la ley, y por los siguientes criterios:

a. Coordinación. Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados. La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se deberán fijar los medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.

b. Desconexión laboral. Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

ARTÍCULO 80° ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL TRABAJO EN CASA. La habilitación del trabajo en casa implica que se mantenga la facultad subordinante del empleador, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador. Permanecerán todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio. El empleador determinará los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas,

así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de estas, por el tiempo que dure el trabajo en casa.

ARTÍCULO 81°. JORNADA DE TRABAJO. Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en los reglamentos aplicables relativos al horario y la jornada laboral. Estarán excluidos del cumplimiento de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo.

ARTÍCULO 82°. TÉRMINO DEL TRABAJO EN CASA. La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

En todo caso, el empleador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

ARTÍCULO 83°. ELEMENTOS DE TRABAJO. Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el trabajador, podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con el respectivo empleador y/o entidad pública.

Si no se llega al mencionado acuerdo, el empleador suministrará los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor

contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto.

El empleador definirá los criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, así como respecto a la custodia y reserva de la información de conformidad con la normativa vigente sobre la materia.

En todo caso el empleador es el primer responsable de suministrar los equipos necesarios para el desarrollo de las actividades, cumplimiento de funciones y prestación del servicio bajo la habilitación de trabajo en casa.

ARTÍCULO 84°. PROCEDIMIENTOS NECESARIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO EN CASA. La empresa cuenta con un procedimiento tendiente a proteger este derecho y garantizar a través de las capacitaciones a que haya lugar el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación - TIC o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo.

Para dar inicio a esta habilitación, el empleador deberá notificar por escrito a sus trabajadores acerca de la habilitación de trabajo en casa, y en dicha comunicación, se indicará el periodo de tiempo que el trabajador estará laborando bajo esta habilitación.

ARTÍCULO 85°. AUXILIO DE CONECTIVIDAD DIGITAL. Los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

PARÁGRAFO. Para los trabajadores del sector privado, el valor establecido para el auxilio de transporte se reconocerá como

auxilio de conectividad digital y tendrá los mismos efectos salariales del auxilio de transporte.

ARTÍCULO 86°. 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.

CAPÍTULO XX DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 87°. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Asociación.

CAPÍTULO XXI CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 88°. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109, C.S.T.).

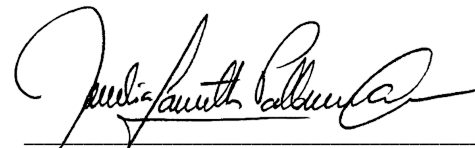
CAPÍTULO XXII PUBLICACIONES

ARTÍCULO 89°. Artículo 17 de la Ley 1429 de 2010. Una vez cumplida la obligación del artículo 120 del C.S.T, el empleador debe publicar el reglamento interno del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

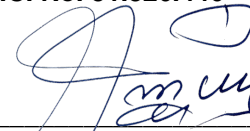
VIGENCIA

ARTÍCULO 90°. El presente Reglamento entrará a regir una vez sea publicado e informado este hecho a los trabajadores, y ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el Artículo anterior de este Reglamento (Artículo 121, C.S, T.).

**28 DE NOVIEMBRE DE 2025.
AVENIDA CARACAS No. 35 25
TELEFONO 2327576
BOGOTÁ, D.C.**



NÚBIA JANETH VALBUENA ARDILA
Presidente - Representante Legal
C.C. No. 51.826.446



NELLY MARTINEZ PAEZ
Asesora Jurídica
C.C. No. 41.461.025