

**CORPORACIÓN PARA EL DEPORTE, SALUD, INFANCIA Y FAMILIA
“COLDEPORTE”**

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El presente es el reglamento interno de trabajo suscrito por la **Corporación para el Deporte, Salud, Infancia y Familia “COLDEPORTE”**, con domicilio principal en la Carrera 43 A N° 14 - 57 Oficina 316, Centro Empresarial San Francisco del municipio de Medellín, y que en lo sucesivo y para los efectos de este se denominará la Empresa.

Este reglamento regirá en todas las dependencias ya establecidas o que establezca la compañía en el país, los establecimientos deportivos tales como piscinas, polideportivos, ludotecas, gimnasios, canchas, colegios, ciclovías, coliseos, lugares donde se estén realizando eventos deportivos o donde se encuentre un empleado de **COLDEPORTE** en desarrollo de sus funciones.

A sus disposiciones quedan sometidos tanto la Corporación como sus trabajadores y hace parte de los contratos de trabajo que **COLDEPORTE** tenga celebrados o celebre en el futuro, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables a los trabajadores.

CAPÍTULO I.

REQUISITOS DE INGRESO

ARTÍCULO 1°. CONDICIONES DE ADMISIÓN: La persona que aspire a desempeñar un cargo en **COLDEPORTE** debe presentar su hoja de vida, la cual debe contener: Información personal, datos de ubicación, estudios realizados, experiencia laboral, referencias personales y foto actualizada. Estas informaciones podrán ser verificadas por la Empresa la cual, podrá realizar con el aspirante la entrevista o entrevistas de selección que estime pertinentes.

PARÁGRAFO PRIMERO: Dentro de la información solicitada por parte de la Empresa a los aspirantes al empleo, se prohíbe la exigencia de información acerca del estado civil y las personas o número de hijos que tengan (artículo 1 de la Ley 13 de 1972).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Quien resulte seleccionado para desempeñar un cargo deberá cumplir y someterse al Procedimiento de Selección y Contratación de Personal Establecido por **COLDEPORTE** dentro del Sistema de Gestión de la Calidad, NTC-ISO 9001, Versión 2008.

ARTÍCULO 2°. REQUISITOS PARA EL INGRESO: El Aspirante que sea aceptado deberá presentar a la Corporación los siguientes documentos:

- Copia de la cedula al 150%
- Certificado de los empleadores anteriores, en donde consten los siguientes datos: Cargo desempeñado, tiempo de servicio y salario devengado. Si el trabajador solicita empleo por primera vez, no se exigirán estos datos.
- Copia del acta de grado.
- Copia de la tarjeta o registro profesional para el ejercicio de su cargo, si es el caso.

- Cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años, Autorización escrita del inspector de trabajo, o falta de éste del comisario de familia, y en defecto de este último del alcalde municipal, a solicitud de los padres, del representante legal o del defensor de familia,
- Declaración extra juicio, en la que se manifiesta bajo la gravedad del juramento que no se tiene conocimiento de procesos pendientes de carácter alimentario o que cumplirá con sus obligaciones de familia (artículo 6° Ley 311 de 1996). Para efectos del cumplimiento de este requisito, entiéndase que el conocimiento al que se refiere, sobre la existencia de procesos alimentarios pendientes, es únicamente el que adquiere el demandado al ser notificación de la demanda correspondiente, en los términos de los Códigos Civil, de Procedimiento Administrativo y Contencioso Administrativo
- Fotocopia de la licencia de conducción para los cargos que lo requieran.

Es indispensable presentar los siguientes certificados:

- Certificado de Procuraduría (Antecedentes disciplinarios)
- Certificado de Contraloría (Antecedentes fiscales)
- Certificado de la Policía (Antecedentes penales)
- Certificado de la EPS a la cual se encuentra afiliado o de la última EPS a la cual estuvo afiliado.
- Certificado del fondo de pensiones donde realiza o realizo los últimos aportes.
- Certificado del fondo de cesantías donde fueron consignadas las ultimas cesantías.
- Certificación Bancaria donde conste el número de la cuenta bancaria de ahorros, a su nombre y en la que se le consignarán los salarios y prestaciones sociales correspondientes.

PARÁGRAFO: En todo caso, el aspirante podrá aportar los siguientes documentos para que la Empresa haga los correspondientes trámites de afiliación de los beneficiarios.

Si es casado:

- Registro civil de matrimonio
- Copia cedula del Conyugue

Si es unión libre:

- Declaración extra juicio
- Copia cedula del compañero(a) permanente

Si tiene hijos

- Copia registro civil y tarjeta de identidad de los mismos
- Certificado de estudios de los hijos mayores de 12 años.
- Si alguno de estos presenta alguna discapacidad presentar certificado médico donde indique el porcentaje de discapacidad

Para afiliación de los padres

- Copia de la cedula y registro civil del empleado.
- Copia de la cedula del padre a afiliar, aclarando que los padres deben ser mayores de 60 años y que dependan económicamente del empleado.

ARTÍCULO 3°. EXÁMENES MÉDICOS DE INGRESO Y DE EGRESO: La Empresa exigirá al aspirante los exámenes médicos que considere relevantes para la labor que habrá de desarrollar, siempre que estos no atenten contra su dignidad o intimidad.

Queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH, tampoco se puede exigir la abeugrafía pulmonar (Resolución 13824 de 1989), la práctica de la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo, de conformidad con los artículos 43º de la Constitución Política; 1º y 2º del Convenio 111 de la OIT; 1º del Decreto 1281 de 1994 y en el numeral 5 del artículo 2º del Decreto 1835 de 1994.

Igualmente, se exigirá la realización del examen médico de retiro al momento de la terminación de la relación laboral y, previa a la liquidación de las prestaciones sociales correspondientes.

Los gastos de los exámenes médicos de ingreso y de retiro, serán sufragados por el empleador.

CAPÍTULO II

CONTRATO DE APRENDIZAJE.

ARTÍCULO 4º. DEFINICIÓN: El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

ARTÍCULO 5º. OBLIGACION DE CONTRATAR APRENDICES: Las empresas obligadas a contratar aprendices están reglamentadas en el artículo 32 de la Ley 789 de 2002, el cual señala que las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15), se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñan.

El empresario obligado a cumplir con la cuota de aprendizaje podrá tener practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje, en el desarrollo de actividades propias de la empresa, siempre y cuando estos no superen el 25% del total de aprendices.

Las empresas de menos de diez (10) trabajadores podrán voluntariamente tener un aprendiz de formación del SENA.

ARTÍCULO 6º. ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. Son elementos esenciales del contrato de aprendizaje los siguientes:

- Facilitar la formación de los estudiantes en la fase práctica como lectiva de sus conocimientos técnicos, tecnológicos o científicos.
- Si bien existe subordinación, ésta, está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
- La formación se recibe a título estrictamente personal.

- El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje, nunca constituye salario.

ARTÍCULO 7°. FORMALIDADES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe contener:

- La razón social de la empresa patrocinador, (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
- Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
- Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
- Estudios, o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
- Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
- Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
- Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
- Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
- La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
- Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
- Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
- Fecha de suscripción del contrato.
- Firmas de las partes.

ARTÍCULO 8°. ETAPAS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: El contrato de aprendizaje consta de dos etapas:

- La etapa lectiva en la cual el aprendiz desarrolla su formación teórica en una entidad autorizada.
- La etapa práctica la cual la desarrollada en una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa.

La distribución y alternancia de las etapas lectiva y práctica dependerá del pensum académico de cada programa de formación profesional; cuando en el programa académico se determina que el alumno cumple al mismo tiempo con el desarrollo de su carrera profesional, vale decir la fase lectiva, y con las actividades en la empresa, esto es la fase productiva.

ARTÍCULO 9°. EL APOYO ECONÓMICO QUE RECIBE EL APRENDIZ, DURANTE LA VIGENCIA DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE: Durante la vigencia de la relación de aprendizaje, el aprendiz recibirá por parte de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual equivalente, como mínimo, al 50% de un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) durante la fase lectiva, y al 100% del SMLMV durante la fase práctica.

El empleador se reserva el derecho de ajustar el valor del apoyo económico correspondiente a la fase práctica al 75% del SMLMV, exclusivamente para aprendices de programas técnicos y tecnólogos, en caso de que el DANE certifique que la tasa de desempleo supera el 10%. Esta

eventualidad será evaluada conforme a las condiciones financieras de la Corporación en dicho escenario.

ARTÍCULO 10°. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL APRENDIZ: Además de las obligaciones generales y especiales establecidas para todo empleado en el Código Sustantivo del Trabajo, el aprendiz está particularmente obligado a:

- Concurrir asidua y oportunamente a los cursos y al trabajo con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes y reglamentos de la empresa
- Procurar el mayor rendimiento en sus estudios

ARTÍCULO 11°. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA: Fuera de las obligaciones generales y especiales consignadas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Empresa está particularmente obligada con respecto al aprendiz a:

- Pagar al aprendiz el sostenimiento mensual estipulado e incrementárselo en la forma convenida tanto durante el periodo lectivo como el de trabajo
- Facilitar al aprendiz todos los medios, a fin de que pueda recibir la formación profesional metódica y completa en el arte u oficio materia del contrato de aprendizaje.
- Una vez terminado satisfactoriamente el período de aprendizaje, preferir al aprendiz, en igualdad de condiciones como otros aspirantes, para llenar vacantes que se presentan en la profesión u oficio materia del contrato.

ARTÍCULO 12° DURACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: El contrato de aprendizaje no podrá exceder de 2 años de enseñanza y trabajo para ningún arte u oficio, y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que publique el Ministerio de Trabajo y Protección Social.

Los contratos que excedan estas limitaciones se entenderán regulados por las normas generales del Código Sustantivo del trabajo por el tiempo que sobrepase a la correspondiente duración del aprendizaje en este oficio.

ARTÍCULO 13°: CAUSALES DE SUSPENSION DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: Son causales de suspensión del contrato de aprendizaje los siguientes:

- Licencia de maternidad certificada por la E.P.S.
- Incapacidades debidamente certificadas por el Sistema de Seguridad Social en Salud, al cual esté afiliado el aprendiz.
- Caso fortuito o fuerza mayor.
- Vacaciones por parte del Empleador, siempre y cuando el aprendiz se encuentre en la etapa productiva.

PARÁGRAFO: Se suspende el contrato, pero los aportes a la seguridad social por parte de la empresa patrocinadora deben continuar.

ARTÍCULO 14°: CAUSALES DE TERMINACION DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: Son causales de terminación del contrato de aprendizaje las siguientes:

- Por mutuo acuerdo entre las partes.

- Por el vencimiento del término de duración del contrato.
- La cancelación de la matrícula por parte de la entidad de formación de acuerdo con el reglamento previsto para los alumnos.
- El bajo rendimiento o las faltas disciplinarias cometidas por el aprendiz en la empresa y estas no se corrijan en un plazo razonable, si esta decisión la toma la Empresa, deberá obtener previo concepto favorable de la entidad de formación.
- El incumplimiento de las obligaciones previstas para cada una de las partes.

CAPITULO III

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 15°. DEL PERIODO DE PRUEBA: Una vez admitido el aspirante, la Empresa podrá acordar con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto, por parte de “**COLDEPORTE**”, apreciar las aptitudes y condiciones del trabajador y por parte de éste evaluar la conveniencia de las condiciones de trabajo.

El período de prueba deberá pactarse por escrito, so pena de que el contrato se entienda regulado desde su iniciación por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 16°. DURACIÓN: El período de prueba no puede exceder de dos meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de 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 17°. PRÓRROGA DEL PERIODO DE PRUEBA: Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados en el artículo anterior, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

ARTÍCULO 18°. EFECTOS: Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado unilateralmente y sin previo aviso el contrato de trabajo. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del Empleador, con su consentimiento expreso o tácito por este hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se consideran regulados por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo desde la iniciación de dicho período.

Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales establecidas por la ley.

PARÁGRAFO: El empleador para terminar unilateralmente el contrato de trabajo en el periodo de prueba deberá fundamentar la falta de competencia que tuvo el trabajador para desempeñar el cargo para el cual fue contratado. (Sentencia de la Corte Constitucional T-978 de 2004)

CAPÍTULO IV

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 19°. DEFINICIÓN: Se consideran trabajadores accidentales, ocasionales o transitorios, aquellos que se contratan para labores de corta duración no mayor de un (1) mes y que sean de índole distinta de las actividades normales de “COLDEPORTE”

ARTÍCULO 20°. RÉGIMEN PRESTACIONAL: Los trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho, además del salario, al descanso remunerado los domingos y los demás días que sea legalmente obligatorio, e igualmente gozarán del derecho al pago de cesantías, prima de servicios y demás prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea. (Sentencias C -823 y 825 del 4 de octubre de 2006 expedidas por la Corte Constitucional y el Decreto 2616 de 2013).

CAPÍTULO V

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 21°. HORARIO DE TRABAJO: El horario de trabajo de la Empresa será el siguiente:

| PERSONAL ADMINISTRATIVO | |
|-------------------------|---|
| Días | Horario |
| Lunes a jueves | 7:00 a.m. a 12:30 p.m. 1:30 p.m. a 5:00 p.m. (12:30 p.m. a 1:30 p.m. Periodo de Descanso del trabajador) |
| Viernes | 7:00 a.m. a 12:30 p.m. 1:30 p.m. a 4:00 p.m. (12:30 p.m. a 1:30 p.m. Periodo de Descanso del trabajador) |

ARTÍCULO 22°. DURACIÓN DE LA JORNADA: La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas día y cuarenta y seis (46) a la semana, hasta el 15 de julio de 2025, salvo las siguientes excepciones:

a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

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

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

c) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo.

respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio semanal dentro de la Jornada Ordinaria, de conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO. El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

ARTÍCULO 23°. DEDICACIÓN EXCLUSIVA A DETERMINADAS ACTIVIDADES: En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y seis (46) horas a la semana, hasta el 15 de julio de 2025, y de acuerdo con la reglamentación que al efecto expida el Gobierno Nacional, aquellos 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.

PARAGRAFO: La reducción de la jornada laboral se realizará de forma gradual acorde a lo establecido en el artículo 3 de la ley 2101 de 2021, de la siguiente manera:

Fechas de reducción

- 15 de julio de 2024: jornada laboral ajustada a 46 horas.
- 15 de julio de 2025: jornada laboral de 44 horas semanales.
- 15 de julio de 2026: jornada laboral de 42 horas semanales.

Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales de trabajo ratificados.

Cabe manifestar que **COLDEPORTE** dará pleno cumplimiento a lo dispuesto en la ley 2101 del 15 de julio de 2021, en los términos que dispone su artículo 30, sobre la disminución gradual de la jornada laboral semanal, así como cualquier norma posterior que la modifique, la amplíe o la regule.

PARAGRAFO 1°. Acorde a lo anterior y de manera oportuna COLDEPORTE publicará por los medios de comunicación internos de la empresa, es decir, carteleros (de ser conducente, pertinente y útil), y/o por correo (s) electrónicos, vía WhatsApp (grupos eventualmente creados por la empresa o delegado por este, o en su defecto a nivel personal a cada trabajador de ser necesario o pertinente) la publicación del presente REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO y las MODIFICACIONES a que diera lugar.

PARAGRAFO 2°. El horario de trabajo de la Empresa, acorde a las horas semanales ya expuestas en este artículo será el siguiente:

PARÁGRAFO 3°: Tanto para los trabajadores operativos, técnicos o de campo, el horario dependerá de las actividades programadas por COLDEPORTE, y podrá ser modificado de

acuerdo a las necesidades que se vayan presentando, sin exceder el máximo de horas legales semanales permitidas.

PARÁGRAFO 4°: Salvo las excepciones legales que regirán para el personal administrativo de acuerdo con la naturaleza de la labor y conforme a lo que se indica en este capítulo. (Modificación Ley 2101 de 2021 – Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo).

PARÁGRAFO 5°: El cumplimiento de la jornada máxima legal se garantizará conforme a lo establecido en lo dispuesto en la Ley 2191 del 6 de enero de 2022 referente a la Política de Desconexión Laboral aplicable para COLDEPORTE, por la cual se unifican los procedimientos internos para proteger el goce efectivo del descanso de los trabajadores y se adoptan medidas que restablezcan tal derecho en caso de encontrarse vulnerado, la cual se encontrará debidamente publicada.

En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extras que puedan ser trabajadas; las que no podrán pasar de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales, y se exigirá al Empleador llevar diariamente un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre del trabajador, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente.

PARÁGRAFO 6°: En todo caso el horario puede ser modificado por medio de acuerdo entre los trabajadores y el empleador.

ARTÍCULO 24°. LIMITACIONES DE LA JORNADA: No habrá limitaciones en la jornada de trabajo para los trabajadores que ejerzan actividades discontinuas o intermitentes o para aquellos que ejerzan labores de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, ni para aquellos que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo. Estas personas deberán laborar el tiempo que sea necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones. El tiempo que laboren en exceso no constituirá en consecuencia, trabajo suplementario o de horas extras, ni implicará sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 25° AUTORIZACIÓN, RECONOCIMIENTO Y PAGO DE HORAS EXTRAS: Las horas extras serán programadas por el respectivo coordinador del área, quien hará constarlas en la planilla que contiene las horas laboradas diarias por cada uno de los trabajadores. Cuando un empleado este laborando durante horas extras, este deberá presentar un informe con visto bueno de su correspondiente coordinador al jefe de personal quien reconocerá las mismas. En los eventos del pago de las horas extras y el recargo por el trabajo nocturno, este se hará en la última quincena del mes en que se laboraron las mismas junto con el salario ordinario.

PARÁGRAFO. HORAS NO RECONOCIDAS: La empresa no reconocerá el trabajo suplementario que no haya sido reconocido por el coordinador de Talento Humano siguiendo el procedimiento anteriormente mencionado.

ARTÍCULO 26°. ININTERRUPCIÓN DE DETERMINADAS ACTIVIDADES: Cuando la Empresa considere que una determinada actividad suya, por su misma naturaleza o por razones o necesidades de orden técnico, exija ser atendida sin ninguna interrupción, debiendo prolongarse por lo tanto la jornada durante los siete (7) días de la semana comprobará tales circunstancias ante la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo y Protección Social de Antioquia, para los

finés indicados en el artículo 3º del Decreto 13 de 1967,

CAPÍTULO VI TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Se establece en caso de ser necesario para optimizar los procesos de COLDEPORTE en uno u otro cargo que, de lugar a ello, y en cumplimiento de la Ley 2088 de 2021, que el Trabajo en Casa es una modalidad excepcional y temporal que permite a los trabajadores desempeñar sus funciones fuera de las instalaciones físicas de la entidad, garantizando el cumplimiento de sus responsabilidades sin modificar la naturaleza de la relación laboral.

Por su parte, el Teletrabajo se regula bajo la normatividad vigente y se entiende como una forma de ejecución del contrato de trabajo mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), bajo condiciones previamente acordadas entre la entidad y el trabajador. En ambos casos, de llegar a presentarse la situación o las situaciones que a la fecha de la actualización del presente Reglamento estén en ejecución COLDEPORTE garantizará los derechos laborales, la desconexión digital y las condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades.

ARTÍCULO 27°. 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 empresa y en especial aquellas contenidas en el presente Reglamento para el manejo de los equipos y programas que se entreguen (artículo 5º Decreto 0884 de 2012). Los teletrabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones 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) Sólo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los teletrabajadores en desarrollo del contrato de trabajo con la empresa.
- c) Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que la empresa 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 los teletrabajadores.
- f) Los teletrabajadores deberán mantener la confidencialidad y reserva de las contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas.
- g) Aquellas contenidas en las políticas internas que existan en la empresa.

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 de trabajo entre los teletrabajadores y la empresa, 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 28°. Los teletrabajadores y en general todos los trabajadores de la empresa deberá 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 de su contrato de trabajo (artículo 5º Decreto 0884 de 2012).

PARÁGRAFO 1º. Se prohíbe expresamente a todos los trabajadores: 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 empresa a la cual hayan tenido acceso, o de la cual hayan tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este.

PARÁGRAFO 2º. 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.

ARTÍCULO 28º. En materia de seguridad y prevención de riesgos profesionales, el teletrabajo operará al interior de la Institución teniendo en cuenta lo establecido en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y las sugerencias efectuadas por la Administradora de Riesgos Laborales, así como el COPASST de la empresa (Artículo 8º Decreto 0884 de 2012).

CAPÍTULO VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

ARTÍCULO 29º. DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO: Serán días de descanso obligatorio remunerado los domingos y días festivos que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

ARTÍCULO 30º: DESCANSO DOMINICAL: 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 31º. DERECHO A DESCANSO: 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.

ARTÍCULO 32º. DESCANSO COMPENSATORIO: Los trabajadores que habitualmente laboren los domingos u otros días de descanso obligatorio, deberán gozar de un día de descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el siguiente artículo.

ARTÍCULO 33º. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EN DESCANSO OBLIGATORIO: El trabajo en días de descanso obligatorio, se remunerará de la siguiente manera:

- El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
- Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

PARÁGRAFO: El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

ARTÍCULO 34°. TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO PARA CIERTOS TRABAJADORES: Los trabajadores que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para la Empresa, deberán laborar los domingos y días de descanso obligatorio, pero su trabajo se remunerará de conformidad con el artículo 31 de este Reglamento.

ARTÍCULO 35°. FORMAS DEL DESCANSO COMPENSATORIO: El descanso semanal compensatorio a que se refieren los artículos anteriores podrá darlo la Empresa en otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal o por turnos.

CAPÍTULO VIII

DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

ARTÍCULO 36°. DESCANSO CONVENCIONAL: Cuando por motivo de fiesta no determinada en el artículo 26 de este Reglamento, la Empresa suspendiere el trabajo, estará obligada a pagar el salario de este día como si se hubiera laborado, salvo convenio expreso con sus trabajadores para la suspensión o compensación del trabajo con otro día hábil, o cuando la suspensión estuviere prevista en este Reglamento, en pacto, convención colectiva de trabajo o fallo arbitral.

Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre remuneración alguna.

CAPÍTULO IX

VACACIONES

ARTÍCULO 37°. VACACIONES REMUNERADAS: Los trabajadores tendrán derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicios y proporcionalmente cualquiera que haya sido el tiempo laborado.

ARTÍCULO 38°. EPOCA DE DISFRUTE DE LAS VACACIONES: La época de disfrute de las vacaciones debe ser señalada por la Empresa a más tardar dentro del año siguiente a aquel en que se causen y serán concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin que se perjudique el servicio y la efectividad del descanso.

La Empresa debe dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

ARTÍCULO 39°. INTERRUPCIÓN JUSTIFICADA DE LAS VACACIONES: La interrupción justificada de las vacaciones no implica para el trabajador la pérdida del derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 40°. COMPENSACIÓN DE VACACIONES EN DINERO: Si un trabajador desea

compensación en dinero de sus vacaciones la empresa puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones causadas, previa solicitud.

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de sus vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente cualquiera sea el tiempo laborado. En todo caso para la compensación se tendrá como base el último salario.

ARTÍCULO 41°. MÍNIMO DE VACACIONES ANUALES: En todo caso el trabajador gozará como mínimo de seis (6) días hábiles de vacaciones anuales, días que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. Cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de personal de confianza o de manejo y extranjeros que presten sus servicios en lugar distinto del de la residencia de sus familiares, la acumulación podrá ser hasta por cuatro años.

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

Cuando se autorice la compensación hasta por la mitad de las vacaciones para trabajadores mayores de 18 años, este pago solo será válido si simultáneamente la Empresa concede al trabajador en tiempo los días no compensados de vacaciones.

ARTÍCULO 42°. REEMPLAZO POR VACACIONES: El empleado de manejo que hiciere uso de sus vacaciones, previa aquiescencia de la Empresa, puede dejar un reemplazo bajo su responsabilidad solidaria. Si la Empresa no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarla, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en vacaciones.

ARTÍCULO 43°. VACACIONES COLECTIVAS: La Empresa puede programar para todos o parte de sus trabajadores una época de vacaciones simultánea. Las vacaciones para aquellos que en dicha época no lleven un año cumplido de servicios, se remunerarán con el salario que está devengando el trabajador al entrar a disfrutarlas y se entenderá que dichas vacaciones son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

ARTÍCULO 44°. SALARIO DURANTE EL PERIODO DE VACACIONES: Durante el período de vacaciones la Empresa pagará al trabajador el salario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. Sólo se excluirá 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 le concedan.

ARTÍCULO 45°. REGISTRO DE VACACIONES: La Empresa llevará un registro de las vacaciones y en él anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales, fecha en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

CAPÍTULO X

REGIMEN DE PENSIONES

En cumplimiento de la reforma pensional que entra en vigor a partir del 1 de julio de 2025, COLDEPORTES informa a sus trabajadores que el nuevo sistema establece un modelo combinado de cotización. Los empleados que devenguen entre 1 y 2,3 salarios mínimos deberán cotizar obligatoriamente en el fondo público Colpensiones, mientras que aquellos con ingresos superiores podrán destinar el excedente a las ACCAI (Administradoras del Componente Complementario de Ahorro Individual) de su elección. La entidad garantizará el acceso a información clara y orientación sobre estos cambios, facilitando a los trabajadores el cumplimiento de sus obligaciones y la toma de decisiones informadas en materia pensional.

PARÁGRAFO: A la fecha de publicación de la presente reforma al reglamento de trabajo aun existía demandas en curso en contra de dicha reforma, no obstante, en caso de eventualmente no entrar en vigencia la reforma pensional por cualquier circunstancia en derecho, esa decisión se publicará en Circular interna de COLDEPORTE.

CAPÍTULO XI

PERMISOS

ARTÍCULO 46º. PERMISOS OBLIGATORIOS: La Empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios en los siguientes casos:

- Ejercicio del derecho del sufragio.
- Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- Grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
- Concurrencia al servicio médico correspondiente.
- Matrimonio del trabajador.
- Nacimiento del hijo del trabajador cuando no haya lugar a la licencia de paternidad.
- Desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización a que pertenezcan.
- Asistencia al entierro de sus compañeros de trabajo, siempre y cuando se dé oportuno aviso a la Empresa y a sus representantes.

ARTÍCULO 47º. CONDICIONES PARA SU OTORGAMIENTO: Para la concesión de los permisos a que se refiere el artículo anterior deben cumplirse las siguientes condiciones:

- En caso de asistencia al entierro de compañeros de trabajo, el trabajador debe avisar al empleador con una antelación prudencial; el permiso correspondiente se otorgará a un número de trabajadores cuya ausencia no perjudique el funcionamiento de la empresa, a juicio del Empleador. En todo caso, el porcentaje no podrá exceder del 10% de los trabajadores.
- En caso de permiso para asistir al servicio médico correspondiente, salvo los casos de urgencia, la solicitud se hará al Gerente o a la persona expresamente delegada por éste, con mínimo dos días de anticipación. Para efecto de sustentar este permiso, el trabajador deberá presentar una constancia de asistencia al servicio expedida por el médico o enfermera autorizados, en la que se indique la hora de inicio y terminación de la consulta médica.

- En el evento de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, el trabajador debe informar el hecho que la constituye, según lo permitan las circunstancias, y acreditarlo a través de algún medio probatorio, salvo que se trate de hechos suficientemente conocidos. En este caso se concederá al trabajador un permiso de un (1) día hábil remunerado por mes calendario, prorrogable de acuerdo a las circunstancias propias del hecho que serán evaluadas por el Gerente. En el caso de que el permiso por calamidad doméstica debidamente comprobada se extienda, dicha prorroga será igualmente remunerada.
- En el caso de que el trabajador tenga derecho a la licencia por luto o a la licencia de paternidad se aplicará lo dispuesto en las normas legales vigentes y en este Reglamento.
- En el caso de diligencias personales del trabajador, la decisión sobre el otorgamiento o no del permiso, su duración y su remuneración o no, será tomada por Gerente o su representante.
- En los demás casos, el aviso deberá darlo el trabajador al Gerente o su representante con mínimo dos días de anticipación, a menos que se establezca convenio especial en contrario o se trate de concurrencia al servicio médico por urgencia.

PARÁGRAFO 1º. Para los efectos del presente reglamento, se entienden por calamidad doméstica debidamente comprobada los siguientes hechos:

- La hospitalización del cónyuge o del compañero(a) permanente, los hijos y los padres del trabajador
- Los desastres naturales, catastróficos, fortuitos o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar.

En el caso de incapacidad motivada en accidente o enfermedad común o profesional, el trabajador dará aviso a la Gerencia, y posteriormente allegará la incapacidad respectiva bien sea personalmente o si por la gravedad de la enfermedad o el accidente no se puede movilizar, deberá hacerla llegar por medio de un familiar, amigo o compañero de trabajo. Con todo, cuando se trate de un accidente o enfermedad común o profesional sufrida por el trabajador que origine una incapacidad cubierta por las Entidades Prestadoras de Salud no se aplicará lo relativo a la calamidad doméstica.

PARÁGRAFO 2º. Cuando se trate de concurrencia al servicio médico correspondiente; ejercicio del derecho del sufragio; desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; grave calamidad doméstica debidamente comprobada; desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización a que pertenezcan; asistencia al entierro de sus compañeros de trabajo ;de la licencia por Luto; de la licencia de paternidad; o de la licencia facultativa remunerada, el tiempo empleado por el trabajador no podrá descontársele del salario, ni pedirsele su compensación con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria. (Ley 1280 de 2009 y Sentencias C1005 de 2007, 174, 930 de 2009 proferidas por la Corte Constitucional)

ARTÍCULO 48º. PROCEDIMIENTO PARA OBTENER PERMISOS: En el caso que el trabajador solicite permiso para asistir a seminarios, torneos, cursos o cualquier actividad relacionada con las funciones desempeñadas dentro de la Empresa, deberá diligenciar el formato de Solicitud de Permisos y presentarla al Coordinador del área para que lo firme, luego se lleva al área de Coordinación de Talento Humano para aprobación final, adjuntándole la copia de la respectiva invitación. Esta debe ser aprobada por ambos, quienes determinaran si el tiempo empleado en estas licencias será descontado al trabajador o se compensara con tiempo igual de trabajo

efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria.

ARTÍCULO 49°. PERMISOS PARA AUSENTARSE EN HORAS LABORALES: Este debe ser solicitado al coordinador del área verbalmente; si el permiso fue solicitado para asistir a una consulta médica, odontología o similares, posteriormente se deberá presentar constancia de haber asistido a la misma.

ARTÍCULO 50°. PERMISOS PARA ESTUDIAR EN HORARIOS LABORALES: El trabajador deberá presentar por medio de escrito dirigido al jefe de personal indicando los días y las horas requeridas, anexando certificación de la institución de educación respectiva.

CAPÍTULO XII

SALARIO MÍNIMO, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 51°. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN: El pago del salario, lugar, días y periodos de pago, se hará de la siguiente manera:

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

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

ARTÍCULO 52°. SALARIO EN ESPECIE: Se entiende por salario en especie:

- Toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.
- 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 concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

ARTÍCULO 53°. LUGAR DE PAGO: Salvo estipulación en contrario los pagos por cualquier concepto se realizarán por medio de transacción electrónica a la cuenta bancaria que el empleado solicite para dichos efectos

ARTÍCULO 54°. DÍAS DE PAGO: El pago por concepto de los salarios se hará quincenalmente, por cada quincena vencida, y, el pago por concepto de horas extras y recargos nocturnos se harán en la última quincena del mes en el que se laboraron las mismas.

CAPÍTULO XIII

SERVICIOS MÉDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES. PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO:

ARTÍCULO 55°. SERVICIOS MÉDICOS: Los servicios médicos que requieren los trabajadores de la Empresa serán prestados bien por la E.P.S seleccionada por el trabajador para las contingencias de enfermedad general o maternidad, o bien por la A.R.L elegida por el empleador para lo correspondiente a los accidentes de trabajo o enfermedad profesional. Entidades a las cuales la Empresa los ha afiliado para el efecto; en caso contrario las asumirá el Empleador.

ARTÍCULO 56°. AVISO A LA EMPRESA SOBRE LA ENFERMEDAD: Todo trabajador en el transcurso del mismo día en que se sienta enfermo, salvo imposibilidad comprobada deberá comunicárselo a su inmediato superior, o a quien haga sus veces, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no el trabajo y en su caso determinar la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no da aviso oportuno o no se somete a las prescripciones o al examen médico que se le haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, salvo demostración de que estuvo en absoluta imposibilidad de dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 57°. INSTRUCCIONES Y TRATAMIENTOS MÉDICOS: Los trabajadores deberán someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordené la Empresa en determinados casos.

El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes y tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa, fuera de las sanciones disciplinarias a que hubiere lugar.

PARÁGRAFO: Queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH, tampoco se puede exigir la abreugrafía pulmonar, y la práctica de la prueba de embarazo, tal y como se estableció en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 58° ENFERMEDADES CONTAGIOSA O CRÓNICA: El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga carácter de profesional, aunque no lo inhabilite para el trabajo, puede constituir un peligro para la sanidad del personal, por ser contagiosa podrá aislado provisionalmente hasta que el médico certifique que puede reanudar sus labores normales o que

debe ser retirado definitivamente caso en el cual la Empresa dará cumplimiento a las normas legales sobre la materia y a las disposiciones de este reglamento.

ARTÍCULO 59°. MEDIDAS DE HIGIENE OBLIGATORIAS: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en especial, las que ordene la Empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el desempeño de sus labores, con la finalidad evitar los accidentes de trabajo

ARTÍCULO 60°. PRIMEROS AUXILIOS: En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, el traslado a los centros asistenciales de que disponga la ARL a la que se encuentre afiliado el trabajador; tomará todas las medidas que se requieran y se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

La Empresa denunciara el accidente de trabajo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 a la E.P.S y la A.R.L respectiva, las que igualmente se sujetaran a lo consagrado en la Ley 776 de 2002.

ARTÍCULO 61°. RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA: La Empresa no responderá por ningún accidente que haya sido provocado deliberadamente o por culpa del trabajador. En estos casos, su responsabilidad se limita a la prestación de los primeros auxilios.

Tampoco responderá la Empresa de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, si el trabajador sin causa justificada no da aviso oportuno a la Empresa sobre los hechos.

ARTÍCULO 62°. COMUNICACIÓN DEL ACCIDENTE DE TRABAJO: En caso de accidente no mortal aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador deberá comunicarlo inmediatamente al coordinador respectivo o al Empleador o quien haga veces, para que estos le procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo de Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 63°. REGISTRO DE ACCIDENTES DE TRABAJO: La Empresa llevará un control, en un libro especial de los accidentes de trabajo sufridos, por sus trabajadores. En este registro se consignará la fecha y hora del accidente, el sector de la Empresa y circunstancias en que ocurrió, el nombre de los testigos del mismo y, en forma sintética, lo que éstos pueden declarar sobre el hecho.

ARTÍCULO 64°. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD: En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Empresa como los trabajadores se someterán a las normas del Reglamento de Higiene y Seguridad de acuerdo con lo establecido en los artículos 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del trabajo.

De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a lo consagrado en el Decreto Ley 1295 de 1994 y la Ley 776 de 2002 y la legislación vigente sobre Salud Ocupacional.

PARAGRAFO: Dicho Reglamento de Higiene y Seguridad está publicado en cartelera aparte

dentro de COLDEPORTE.

ARTÍCULO 65°. INCAPACIDADES LABORALES: Todas las incapacidades laborales deberán ser reportadas al Empleador, con un plazo máximo de un día. Cuando la incapacidad se presentare por varios días esta deberá informarse al empleador dentro del mismo plazo por cualquier medio, salvo demostración de que estuvo en absoluta imposibilidad de dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad prevista.

Una vez acabada la incapacidad, el trabajador dispone de 3 días hábiles para presentar el original y la copia de la misma a gestión Humana para los correspondientes tramites.

ARTÍCULO 66°. NO REPORTE DE LA INCAPACIDAD: En el caso que el trabajador haya sido incapacitado y este no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 67°. DESACATO A LAS NORMAS SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS: 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 (SG-SST) de la Empresa, y que la hayan sido comunicadas a los trabajadores, facultan al Empleador para dar por terminada la relación laboral por justa causa en concordancia con el literal b del artículo 91 del Decreto 1295 de 1994.

CAPÍTULO XIV

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 68°. DEBERES GENERALES DEL TRABAJADOR: Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

1. Respeto y subordinación a sus superiores
2. Respeto a sus compañeros de trabajo
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de las labores
4. Observar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y en la disciplina
5. Ejecutar los trabajos que se le encomiendan con honradez, orden, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones que considere convenientes, lo mismo que las reclamaciones y solicitudes por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Recibir y acatar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención, que será en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Empresa en general.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones indicadas por la Empresa para el buen manejo de máquinas e instrumentos de trabajo y evitar los accidentes de trabajo.

9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarse, siendo prohibido, en consecuencia, salvo orden de sus superiores pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
10. Reportar novedades a sus superiores, tales como, accidentes de trabajo, emergencias, daños en máquinas y equipos, entre otros.
11. Mantener en secreto la información confidencial que llegare a conocer con ocasión de su condición de trabajador, entendiendo por información confidencial toda información que sea denominada como tal por el empleador. o que no sea de conocimiento público ni de fácil obtención de medios legítimos o que las circunstancias de su entrega y medidas del empleador para su custodia indiquen el carácter de confidencial de la misma.
12. Participar de forma oportuna a toda capacitación, reunión o actividad convocada por el área de Talento Humano, Seguridad y salud en el Trabajo y/o jefe inmediato.
13. Practicarse los exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y egreso.

CAPÍTULO XV

JERARQUÍA

ARTÍCULO 69°. JERARQUÍA: El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Corporación es el siguiente:

- Gerente
- Coordinadores.
- Entrenadores.
- Instructores.
- Auxiliares y/o Asistentes.
- Gestor Deportivo.

CAPÍTULO XVI

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EMPRESA Y TRABAJADORES

ARTÍCULO 70°. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA: La Empresa tiene como obligaciones especiales las siguientes:

- Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- 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.
- Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad; a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario, de conformidad con la reglamentación de las autoridades sanitarias.
- 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.
- Conceder al trabajador los permisos necesarios para los fines y en los términos indicados en el Capítulo X de este Reglamento.

- Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en la que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado; e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar el examen médico de retiro 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 transcurridos 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.
- Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso si para su servicio lo hizo cambiar de residencia salvo, si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar el Empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría a su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entiende comprendido los de los familiares que con él convivieren.
- Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- 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 (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. (Ley 1280 de 2009, que adicionó el numeral 10 del artículo 5° del Código Sustantivo del Trabajo).
- La grave calamidad doméstica no incluye la licencia de luto de que trata la Ley 1280 de 2009. El hecho que motiva la licencia por luto deberá ser demostrado por el trabajador mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. La asesoría psicológica que requiera el trabajador y su familia en razón del luto, deberá ser suministrada por la EPS.
- Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores de diez y ocho (18) años de edad que ordena la ley.
- Conceder a las trabajadoras que están en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Conservar el puesto a las trabajadoras que están disfrutando de la licencia remunerada por motivo del parto, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno, el despido que el Empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o que si acude a un preaviso este expire durante las licencias mencionadas.
- Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de (18) años de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- Suministrar cada seis (6) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta de dos (2) veces el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del Empleador (artículo 7° de la Ley 11 de 1984).
- Además de las obligaciones especiales a cargo del Empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de diez y ocho (18) años de edad a la capacitación laboral y concederá licencias no remuneradas cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte afiliarlo al sistema de seguridad social integral.
- Conceder la licencia de paternidad al trabajador que cumpla con los requisitos exigidos en la Ley 755 de 2002 o "Ley María" que modificó el artículo 236 del Código Laboral. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la E.P.S y ésta sólo podrá exigir que el padre haya cotizado el número de semanas correspondientes al período de gestación, en los mismos términos en que se reconoce la licencia de maternidad (Sentencia C663 de 2009 de la Corte Constitucional). Dicha licencia será de (8) días hábiles remunerados.

independientemente de que ambos padres coticen al Sistema General de Seguridad Social en Salud, o sólo lo haga el padre (Sentencia C174 de 2009 de la Corte Constitucional).

ARTÍCULO 71°. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES. Los trabajadores tienen como obligaciones especiales las siguientes:

- Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados en el contrato de trabajo y de acuerdo con las funciones propias y anexas del cargo para el cual se contrata.
- Mantener en secreto la información confidencial a la que tenga acceso con ocasión de su cargo.
- Observar los preceptos establecidos en los reglamentos y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que, de manera particular, en forma verbal o escrita, le impartan el Empleador o sus representantes de acuerdo con el orden jerárquico establecido.
- No comunicar a terceros salvo que medie autorización expresa y escrita, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar un perjuicio a la Empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido confiados y facilitados para la ejecución de su trabajo y no disponer de ellos, sin la autorización previa del empleador o sus representantes.
- Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, absteniéndose de realizar actos que puedan lesionar la integridad moral o física de las personas o vulnerar su intimidad o ejercer en su contra actos de coacción para obtener favores o provechos indebidos.
- Comunicar oportunamente a la Empresa las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios.
- Prestar la colaboración posible, en forma oportuna, en casos de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Empresa.
- Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Empresa o por las autoridades administrativas del ramo y acatar especialmente las disposiciones concernientes a estas materias, previstas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la Empresa.
- Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidente de trabajo o de enfermedades profesionales, así como cumplir las recomendaciones que establezca el SG-SST.
- Utilizar los documentos, la papelería y los medios de identificación de la Empresa, únicamente en las actividades propias de su cargo, evitando servirse del nombre de la misma o de los elementos mencionados, para obtener beneficios o provechos indebidos, aun cuando éstos no lleguen a concretarse.
- Abstenerse de solicitar préstamos o ayudas económicas o de cualquier índole a los terceros que establezcan relaciones con la Empresa.
- Abstenerse de aceptar donaciones o dádivas de cualquier clase que pretendan serle dadas por terceros que establezcan relaciones con la Empresa.
- Presentar en forma oportuna la relación de gastos realizados en desarrollo de sus funciones, considerando que, en todo caso, las cuentas deben corresponder única y exclusivamente a erogaciones realmente practicadas, las cuales deberá sustentar con los documentos de rigor, absteniéndose por tanto de reportar cuentas ficticias o amañadas.

- Solicitar y obtener autorización previa, expresa y escrita del inmediato superior jerárquico para retirar de las instalaciones de la Empresa, equipos, documentos o elementos que pertenezcan a la misma o a terceros que se los hayan confiado o entregado a cualquier título.
- No prestar servicios relacionados o no con sus actividades, en forma independiente de las funciones de la Empresa, sirviéndose de los equipos, útiles; información y/o elementos suministrados por ésta para obtener con ello un lucro personal.
- Abstenerse de autorizar u ordenar, sin ser de su competencia, la realización de funciones, el pago de cuentas y la celebración de actos que correspondan a otra dependencia.
- No atender durante las horas laborales ni en las instalaciones de la Empresa a vendedores, promotores u oferentes de bienes o servicios o acreedores personales, salvo que medie autorización expresa y escrita del empleador o sus representantes para estos efectos.
- Someterse a los exámenes médicos ordenados por la Empresa con la periodicidad y en las condiciones que este prescriba, siempre que con estos no se atente contra su dignidad o se viole su intimidad. No se exigirá la prueba del sida, abeugrafía pulmonar y la prueba de embarazo (Decreto 559 de 1991, Resolución 13824 de 1989 y Convenio 111 de la O.I.T). Los exámenes médicos ordenados por el empleador serán subsidiados enteramente por este.
- Someterse a las medidas de control y seguridad dispuestas por la Empresa, para evitar la sustracción de mercancía o de cualquier otro bien que pertenezca a la Empresa o a sus trabajadores. Las medidas de control se aplicarán sin lesionar la dignidad del trabajador.
- Las demás prescritas en este reglamento y la ley.

PARÁGRAFO. La violación por parte el trabajador de las obligaciones especiales enunciadas se considera falta grave, la que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la Empresa.

CAPÍTULO XVII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES:

ARTÍCULO 72°. PROHIBICIONES DE LA EMPRESA: Se prohíbe a la empresa:

- Deducir, retener o compensar suma alguna de monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa de éstos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b) En cuanto a las cesantías la Empresa podrá retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
- Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Empresa.
- Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de éste.
- Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de sus derechos de asociación.
- Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.

- Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o a adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupen en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- Cerrar intempestivamente la Empresa. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Empresa. Así mismo cuando se compruebe que el Empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
- Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que le hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación de pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
- Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTÍCULO 73°. PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES: Se prohíbe a los trabajadores:

- a. Sustraer o retirar de la entidad, útiles de trabajo, muebles, equipos, libros, herramientas, la documentación que se posea y, en general, la información contable y administrativa, sin permiso de la Empresa.
- b. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes; ser sorprendido en uno de estos estados en los lugares de trabajo o durante la jornada laboral.

En caso de que la Empresa considere que un trabajador se encuentra en estas circunstancias, podrá solicitarle que si es su deseo libre y voluntariamente se realice los exámenes médicos respectivos:

- Alcoholemia: Prueba que mide la concentración de alcohol en la sangre
- Alcoholimetría: Prueba que mide el grado de alcohol en el aire expirado y pruebas de sangre para detectar el consumo de narcóticos o drogas enervantes) y científicos para comprobar su estado.

Igualmente podrá ordenársele que se retire de las instalaciones de la Empresa cuando a juicio de la misma, el estado del trabajador ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o las instalaciones o equipos de la Empresa.

Si por prescripción médica un trabajador, debe consumir un medicamento que pueda alterar su coordinación psicomotora durante la jornada en que labore para la Empresa, deberá ponerlo de presente al jefe de personal o de quien haga sus veces, quien podrá establecer la restricción laboral que corresponda por este motivo, e informará a los superiores respectivos.

- c. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores y/o vigilantes.
- d. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- e. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

- f. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- g. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
- h. Poseer negocios particulares que se relacionen con los servicios que vende u ofrece la Empresa convirtiéndose en competidor de la misma.
- i. Encender veladoras, u otros objetos similares en cocinas, bodegas, almacenes.
- j. En el caso de los conductores, además de las prohibiciones especiales prescritas para todos los trabajadores de la Empresa y contenidas en los numerales **a** al **i** del presente artículo, también tendrán las siguientes:
 - Transportar en los vehículos de la empresa pasajeros o acompañantes, que no hayan sido autorizados por la empresa o sus representantes.
 - Delegar o permitir a terceros, sin importar el motivo, la conducción del vehículo asignado por la empresa, salvo autorización de la misma.
 - Conducir los vehículos de la empresa en estado de embriaguez o bajo los efectos de narcóticos o drogas enervantes.
 - Fumar o tomar bebidas alcohólicas dentro de la empresa o dentro de los vehículos de la empresa.
- k. Mantener relaciones amorosas dentro de las instalaciones y horas de trabajo.
- l. Fumar en áreas de trabajo y en especial en los sitios de atención a la comunidad.

PARÁGRAFO. La violación por parte el trabajador de las prohibiciones especiales enunciadas se considera falta grave, la que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la Empresa.

CAPÍTULO XVIII

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

ARTÍCULO 74°. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el Empleador deberá oír al trabajador infractor en diligencia de descargos. De la diligencia de descargos quedará acta por escrito, de la cual deberá entregarse una copia el trabajador, independientemente de la forma que se utilice para surtirla.

PARAGRAFO. La diligencia de descargos de que trata este artículo, podrá ser surtida a través de cualquier medio que presuponga que el trabajador infractor la está efectuando directa y libremente (personalmente, vía telefónica, skype, msn, etc.).

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (Artículo 115, C.S.T.).

ARTICULO 75°. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Artículo 115, C.S.T.).

ARTICULO 76°. Con posterioridad a que el trabajador sea escuchado en descargos, el Empleador le comunicará la sanción que corresponda a la falta por la que fue citado, o la exoneración de ésta, dentro de los quince (15) días siguientes a la recepción de los descargos,

disponiendo el trabajador de tres (3) días para interponer el recurso de apelación ante el inmediato superior de quien impuso la sanción disciplinaria, el cual debe resolver en el término de ocho (8) días.

CAPÍTULO XIX

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 77°. SANCIONES DISCIPLINARIAS: La Empresa no podrá imponer a sus trabajadores sanciones disciplinarias distintas a las enumeradas en el cuadro de faltas consagradas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, en pactos, convenciones colectivas de trabajo, fallos arbitrales o en los contratos individuales de trabajo.

ARTÍCULO 78°. La facultad para adelantar procedimientos disciplinarios e imponer sanciones disciplinarias está reservada al Gerente, al Jefe de Personal o a los abogados.

PARÁGRAFO 1°: La facultad para imponer la sanción disciplinaria consistente en despido, únicamente puede ser tomada por el Gerente.

PARÁGRAFO 2°: Cuando el trabajador cometa una falta, la Empresa podrá aplicarle una sanción de acuerdo con la gravedad y la ocasión de la misma y lo previsto en el cuadro de faltas y sanciones establecidas en el presente Reglamento.

CAPÍTULO XX

SANCIONES DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTO PARA SU IMPOSICIÓN

ARTÍCULO 79°. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS: Se establecen las siguientes faltas y correspondientes sanciones disciplinarias.

| FALTAS | PRIMERA VEZ | SEGUNDA VEZ | TERCERA VEZ |
|---|-----------------------------|---|---|
| 1. Retardo injustificado a la hora de entrada al trabajo de hasta 15 minutos y menos de dos (2) horas. | Llamada de atención verbal | Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida | Suspensión de 3 días. |
| 2. Falta injustificada a laborar parcial o total hasta por un (1) día. | Suspensión de 3 días. | Suspensión de 8 días | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 96 literal A) del presente reglamento. |
| 3. No estar dispuesto en el sitio de trabajo a la hora en que inicia la jornada laboral portando el uniforme completo, entiéndase por tal la dotación de calzado y vestido de labor y de seguridad industrial, necesarias para el cumplimiento de la labor. | Suspensión de 2 días | Suspensión de 5 días | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 96 literal A) del presente reglamento. |
| 4. Salir de las dependencias de la Empresa durante horas de trabajo sin | Llamada de atención escrita | Suspensión de 3 días. | Es justa causal de terminación del contrato de |

| FALTAS | PRIMERA VEZ | SEGUNDA VEZ | TERCERA VEZ |
|--|---|---|---|
| previa autorización o abandonar el puesto de trabajo sin haber sido reemplazado por el compañero autorizado para ello. | con copia a la hoja de vida | | trabajo de conformidad con el artículo. 96 literal A) del presente reglamento. |
| 5. No mantener limpio y ordenado el puesto de trabajo durante la jornada y al finalizar la misma. | Llamada de atención verbal | Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida | Suspensión de 1 día. |
| 6. Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior siempre que éstas no lesionen su dignidad. | Suspensión hasta de 3 días. | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 97 literal A) del presente reglamento. | |
| 7. No entregar los reportes de trabajo, planes de trabajo y demás informes en la forma y tiempo previstos. | Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida | Suspensión de un día. | Suspensión hasta de 3 días. |
| 8. No conservar y restituir en su totalidad la implementación deportiva que se le entregue al trabajador en cumplimiento de sus funciones como lo son balones, cuerdas, arcos, flechas, pesas entre otros. | Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida | Suspensión hasta por tres días de 3 días | Suspensión hasta por 7 días |
| 9. Fumar dentro de las dependencias de la compañía o en lugares prohibidos. | Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida | Suspensión hasta de 3 días. | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 96 literal A) del presente reglamento. |
| 10. Hacer trabajos distintos a su oficio dentro de la Empresa sin la debida autorización. | Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida | Suspensión hasta de 3 días. | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 96 literal A) del presente reglamento. |
| 11. Guardar los materiales de trabajo en lugares distintos a los determinados para el efecto. | Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida | Suspensión hasta de 3 días. | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 96 literal A) del presente reglamento. |
| 12. Hacer o participar en colectas, rifas, suscripciones, propagandas, juegos de azar, compras o ventas dentro de las dependencias de la empresa sin autorización expresa de la Gerencia. | Suspensión hasta de 3 días. | Suspensión hasta de 5 días. | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 96 literal A) del presente reglamento. |
| 13. Usar o conservar elementos o equipos que no le hayan sido asignados. | Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida | Suspensión hasta de 3 días. | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 96 literal A) del presente reglamento. |
| 14. Fijar, remover o dañar información o material de las carteleras o colocar avisos de cualquier clase en la dependencia de la Empresa sin previa | Suspensión hasta de 3 días. | Suspensión hasta de 5 días. | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 96 literal A) del |

| FALTAS | PRIMERA VEZ | SEGUNDA VEZ | TERCERA VEZ |
|--|---|---|--|
| autorización del Gerente o destruir o dañar de cualquier forma las existentes. Salvo información referente al derecho de asociación. | | | presente reglamento. |
| 15. Contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo ingresando a la Empresa cualquier tipo de elementos que pongan en riesgo la seguridad de las personas o instalaciones. | Suspensión hasta de 3 días. | Suspensión hasta de 5 días. | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 996 literal A) del presente reglamento. |
| 16. Presentarse a trabajar enguayabado o con tufo. | Suspensión de 1 día. | Suspensión hasta de 3 días. | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 96 literal A) del presente reglamento. |
| 17. Perder el tiempo, ocuparse de cosas distintas, estorbar el trabajo a los compañeros o incurrir en conductas que ocasionen pérdida de tiempo. | Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida | Suspensión hasta de 3 días. | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 96 literal A) del presente reglamento. |
| 18. Destruir, dañar o hacer mal uso de los objetos de la Empresa o de sus compañeros. | Suspensión hasta de 3 días. | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 97 literal A) del presente reglamento. | |
| 19. Disminuir el ritmo de trabajo intencionalmente o no cumplir con las metas previamente asignadas sin una justificación. | Suspensión hasta de 3 días. | Suspensión hasta de 7 días. | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 96 literal A) del presente reglamento. |
| 20. Entrar a sitios prohibidos por la Empresa sin autorización. | Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida | Suspensión hasta de 3 días. | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 96 literal A) del presente reglamento. |
| 21. Dejar máquinas, equipos encendidos, llaves del gas o grifos de agua abiertos después de terminada la jornada de trabajo, siempre y cuando no se generen perjuicios a la Empresa. | Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida | Suspensión hasta de 3 días. | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 96 literal A) del presente reglamento. |
| 22. Incurrir en errores debido a descuidos que ocasionen daños o perjuicios para la Empresa. | Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida | Suspensión hasta de 3 días. | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 96 literal A) del presente reglamento. |
| 23. Sacar del sitio de trabajo objetos de la Empresa o de sus trabajadores sin autorización. | Suspensión hasta de 3 días. | Suspensión hasta de 5 días. | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 96 literal A) del |

| FALTAS | PRIMERA VEZ | SEGUNDA VEZ | TERCERA VEZ |
|---|---|---|---|
| | | | presente reglamento. |
| 24. No reportar o reportar de manera extemporánea, los incidentes y accidentes de trabajo ocurridos en el horario laboral. | Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida | Suspensión hasta de 3 días. | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 96 literal A) del presente reglamento. |
| 25. Manejar los descuentos especiales sin previa autorización del Gerente. | Suspensión hasta de 3 días. | Suspensión hasta de 7 días. | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 96 literal A) del presente reglamento. |
| 26. Dormirse en horas de trabajo. | Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida | Suspensión hasta de 3 días. | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 96 literal A) del presente reglamento. |
| 27. No informar oportunamente sobre posibles errores a favor en la liquidación de algún pago. | Suspensión hasta de 7 días | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 97 literal A) del presente reglamento. | |
| 28. Pedir materiales, materias primas, insumos, equipos o herramientas a un proveedor sin ser la persona autorizada para ello por la Empresa. | Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida | Suspensión hasta de 3 días. | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 96 literal A) del presente reglamento. |
| 29. Entregar en calidad de préstamo materiales, materias primas, insumos, equipos o herramientas de la Empresa sin autorización del Gerente. | Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida | Suspensión hasta de 3 días. | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 96 literal A) del presente reglamento. |
| 30. No usar el uniforme asignado por la Empresa o los distintivos o escarapelas que aquella entrega al empleado en la forma indicada. | Suspensión hasta de 2 días. | Suspensión hasta de 5 días. | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 96 literal A) del presente reglamento. |
| 31. No asistir, o asistir con impuntualidad al curso de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento que haya organizado o indicado la Empresa, sea que se realice dentro o fuera del recinto de la misma. | Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida | Suspensión hasta de 3 días. | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 96 literal A) del presente reglamento. |
| 32. No concurrir cumplidamente a la reunión general o de grupo, organizada y convocada por la Empresa. | Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida | Suspensión hasta de 3 días. | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 96 literal A) del presente reglamento. |
| 33. No informar a la Gerencia la nueva dirección o número telefónico de la residencia cuando se presenten cambios en éstos. | Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida | Suspensión hasta de 1 día. | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 96 literal A) del |

| FALTAS | PRIMERA VEZ | SEGUNDA VEZ | TERCERA VEZ |
|---|---|---|---|
| | | | presente reglamento. |
| 34. No presentar la constancia de asistencia al servicio médico de la EPS, expedida por el médico o enfermera autorizados, en la que se indique la hora de inicio y terminación de la consulta médica. | Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida | Suspensión hasta de 3 días. | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 96 literal A) del presente reglamento. |
| 35. Ocultar faltas cometidas contra la Empresa por algún trabajador. | Suspensión hasta de 3 días. | Suspensión hasta de 7 días. | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 96 literal A) del presente reglamento. |
| 36. Utilizar más del tiempo estrictamente necesario para las consultas a la E.P.S., o para atender a las causas de los permisos o licencias. | Suspensión hasta de 2 días. | Suspensión hasta de 5 días. | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 96 literal A) del presente reglamento. |
| 37. No presentar las incapacidades para trabajar así sea de un (1) día, dentro de los primeros tres (3) días de ocurridas éstas. Las incapacidades deben ser emitidas por la EPS respectiva para ser admitidas por la Empresa. | Suspensión hasta de 3 días. | Suspensión hasta de 7 días. | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 96 literal A) del presente reglamento. |
| 38. No trabajar de acuerdo con los métodos; sistemas; procedimientos, instructivos; manuales de funciones; recomendaciones prescritas por la Empresa y conocidos por el trabajador. | Suspensión hasta de 2 días. | Suspensión hasta de 5 días. | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 96 literal A) del presente reglamento. |
| 39. Otorgar créditos sin previa autorización del Gerente. | Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida | Suspensión hasta de 3 días. | Suspensión hasta de 7 días. |
| 40. Pedir mercancía a un proveedor sin previa autorización. | Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida | Suspensión hasta de 3 días. | Suspensión hasta de 7 días. |
| 41. Las discusiones o riñas que tengan lugar en el lugar de trabajo, con Coordinadores, compañeros de trabajo o personas particulares ajenas a la empresa. | Suspensión hasta de 2 días. | Suspensión hasta de 5 días. | Suspensión hasta de 7 días. |
| 42. Utilizar indebidamente los equipos y herramientas de la empresa, teniendo conocimiento del peligro que representan, u operarlas sin autorización del jefe inmediato. | Suspensión hasta de 5 días. | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 98 literal A) del presente reglamento. | |
| 43. Faltar a las diferentes citas o exámenes médicos ocupacionales programados por la Empresa, o no someterse a los tratamientos prescritos por el respectivo médico de la EPS o de la ARL que busquen el restablecimiento o conservación de la | Suspensión hasta de 2 días. | Suspensión hasta de 5 días. | Suspensión hasta de 7 días. |

| FALTAS | PRIMERA VEZ | SEGUNDA VEZ | TERCERA VEZ |
|---|---|---|---|
| salud. | | | |
| 44. Incumplir las normas de Higiene y Seguridad Industrial, las buenas prácticas o las normas de manipulación de alimentos; ya que ponen en riesgo la vida de los clientes y de los compañeros. | Suspensión hasta de 2 días. | Suspensión hasta de 5 días. | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 96 literal A) del presente reglamento. |
| 45. Hacer mal uso o engañar a la Empresa para obtener préstamos de cualquier índole o para acceder a liquidaciones parciales de cesantías. | Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida | Suspensión hasta de 8 días. | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 96 literal A) del presente reglamento. |
| 46. Dejar de cubrir los materiales o equipos al finalizar la jornada de trabajo, con cubiertas que la Empresa había destinado para ello. | Llamada de atención verbal. | Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida | Suspensión hasta de 3 días. |
| 47. No portar el carnet de identificación de la Empresa | Llamada de atención verbal. | Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida | Suspensión hasta de 3 días. |
| 48. Ingresar memoria USB u otros dispositivos para compartir o grabar información de la Empresa sin autorización. | Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida | Suspensión hasta de 3 días. | Suspensión hasta de 7 días. |
| 49. Instalar software en los computadores de la Empresa sin la autorización escrita de Gerencia, así éste cuente con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley. | Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida | Suspensión hasta de 3 días. | Suspensión hasta de 7 días. |
| 50. Utilizar la red de Internet dispuesta para la Empresa tanto en lo relativo a la red como al envío o recepción de mensajes para fines distintos a los propios del desempeño de su cargo. | Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida | Suspensión hasta de 3 días. | Suspensión hasta de 7 días. |
| 51. Recibir visitas en su lugar de trabajo y en horas laborales | Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida | Suspensión hasta por 3 días | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 96 del presente Reglamento. |
| 52. Trato inadecuado a clientes, compañeros o proveedores de la Empresa. | Suspensión hasta de 2 días. | Suspensión hasta de 5 días. | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 96 del presente Reglamento. |
| 53. No velar o no tener buenas prácticas de higiene dentro de las piscinas y sus alrededores. | Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida | Suspensión hasta de 3 días. | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 96 del presente Reglamento. |
| 54. Permitir el acceso a menores de doce (12) años a escenarios con piscina sin la compañía de un adulto que se haga responsable de su seguridad, o en el caso de estar adscritos a escuelas de enseñanza | Suspensión de hasta 3 días | Suspensión hasta de 8 días | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 96 del presente Reglamento. |

| FALTAS | PRIMERA VEZ | SEGUNDA VEZ | TERCERA VEZ |
|--|----------------------------|--|--|
| podrá ingresar bajo la vigilancia del profesor o instructor. | | | |
| 55. No Cumplir con los manuales y directrices establecidas para el buen desempeño de sus funciones | Suspensión de 1 día | Suspensión hasta de 3 días | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 96 del presente Reglamento. |
| 56. Darles mal uso a los teléfonos de emergencia. | Suspensión hasta de 5 días | Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 97 del presente Reglamento. | |

PARÁGRAFO 1°. En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este capítulo, se deja claramente establecido que la Empresa no reconocerá, ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y de su correspondiente sanción.

PARÁGRAFO 2°. De conformidad con el artículo 78 del presente Reglamento, las conductas descritas en el cuadro de faltas y sanciones, una vez realizadas y agotadas las sanciones respectivas darán lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del Empleador.

PARÁGRAFO 3°. Cuando se realice más de una de las conductas anteriormente descritas, las sanciones mencionadas anteriormente se sumarán.

ARTÍCULO 80°. SOLICITUD Y PROCEDIMIENTOS: Para proceder a la imposición de las sanciones previstas, el superior jerárquico inmediato del trabajador, enviará al área de Talento Humano comunicación escrita en la que indicará los hechos o actos que motivan la falta.

Recibida la comunicación, se citará al trabajador requerido para que, en fecha y hora determinadas, se presente y sea oído en Audiencia de Descargos. Si entregada la citación, el trabajador se negare a firmar su recibo en la copia, se dejará constancia expresa con la presencia de dos testigos, quienes la firmarán, con indicación clara de sus nombres y datos de identificación personal.

En la citación se le manifestará al trabajador, según el caso, que tiene derecho a estar asistido en la audiencia de descargos por dos compañeros de trabajo; o por dos representantes del sindicato si pertenece a alguno, quienes deberán ser oídos igual que él, sobre el conocimiento que tengan de los hechos materia del procedimiento disciplinario. Si el trabajador rehúsa este derecho, se dejará constancia expresa en el acta de descargos.

Una vez realizada la audiencia de descargos, se decidirá en un tiempo prudencial, si hay lugar o no a la imposición de la sanción, la cual se le comunicara al trabajador.

PARÁGRAFO: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

ARTÍCULO 81°. NOTIFICACIONES: Escuchado el trabajador en descargos se decidirá, de conformidad con las normas del presente Reglamento, la imposición de la sanción pertinente si a ello hubiere, notificándole al trabajador los efectos de la misma.

CAPÍTULO XXI

RECLAMACIONES

ARTÍCULO 82°: RECLAMACIONES El trabajador deberá presentar sus reclamaciones en primera instancia ante la Coordinación de Talento Humano, en caso que no se pueda dar respuesta, los abogados asignados podrán atender dicha solicitud. Sino fuere atendido o no se hallare conforme con la decisión, podrá recurrir ante el Gerente. Las reclamaciones serán resueltas dentro de un tiempo razonable, de acuerdo con su naturaleza y circunstancias y con criterios de legalidad, justicia y equidad. En caso de existir sindicato el trabajador podrá asesorarse de este.

CAPÍTULO XXII

ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 83°. MEDIDAS PARA PREVENIRLO, CORREGIRLO Y SANCIONARLO: Entiéndase adoptada al Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa toda la normatividad aplicable dispuesta por la Ley 1010 de 2006 y en consecuencia toda conducta repetida e intencional tendiente a generar cualquier tipo de acoso laboral en los términos de la ley, será sancionada de conformidad con las normas vigentes sobre la materia.

ARTÍCULO 84°. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la Ley 1010 de 2006, se entenderá 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.

Son conductas catalogadas como acoso laboral las señaladas en los artículos 2.º a 7.º de la Ley 1010 de 2006.

PARÁGRAFO 1°: Las anteriores conductas se atenuarán o agravarán de acuerdo con lo establecido en los artículos 3 y 4 de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 85°. SUJETOS ACTIVOS O AUTORES DEL ACOSO LABORAL. Son sujetos activos o autores del acoso laboral, los siguientes:

- La persona natural que se desempeñe como Gerente, Jefe, Coordinador, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando;
- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

ARTÍCULO 86°. SUJETOS PASIVOS O VÍCTIMAS DEL ACOSO LABORAL. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral, los siguientes:

- Los trabajadores o empleados.
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

ARTÍCULO 87°. SUJETOS PARTICÍPEES DEL ACOSO LABORAL. Son sujetos partícipes del acoso laboral, los siguientes:

- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
- La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de trabajo en los términos de la Ley 1010 de 2006

ARTÍCULO 88°. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- 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;
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Empresa;
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- 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;
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PARÁGRAFO 1°. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el presente Reglamento.

PARÁGRAFO 2°. Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

PARÁGRAFO 3°. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 89°. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial.
- 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;
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Empresa.
- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.
- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución Política;
- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código;
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;

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 90°. FINALIDAD DE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la Empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 91°. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

- Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingresa a la Empresa los mecanismos de prevención y solución de conductas que constituyen acoso laboral.
- Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2, artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, y disponer las medidas que estimare pertinente.
- Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 92°. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

- La Empresa tendrá un Comité de Convivencia Laboral, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado.
- El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar de oficio o previa queja presentada por la presunta víctima de acoso laboral, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Empresa.
 - f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,

- g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
- Este Comité se reunirá por lo menos una vez cada tres meses.
 - El Comité de Convivencia Laboral evaluará en primera instancia las posibles situaciones de acoso laboral escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con ellas la recuperación de tejido conviviente; si fuere necesario formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
 - Si como resultado de la actuación del Comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias al Gerente o quien haga sus veces, para que adelante el procedimiento interno establecido en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 93°. PROCEDIMIENTO INTERNO PARA PREVENIR Y CORREGIR LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL. El Gerente conocerá de la conducta que pueda tipificar acoso laboral previa remisión de la investigación que de la misma efectúe el Comité de Convivencia Laboral, bien sea porque no se haya llegado a un acuerdo entre las partes en esta instancia, o porque dicho Comité considere prudente adoptar medidas disciplinarias. 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.

CARACTERÍSTICAS DEL PROCEDIMIENTO:

- **Interno:** Se realiza al interior de la Empresa, para tratar de lograr el acercamiento de las partes objeto de la supuesta conducta de acoso laboral.
- **Confidencial:** Será de carácter reservado la información, pruebas, sujetos activos y pasivos involucrados y en general todo el manejo que se le dé a la investigación de las conductas, que puedan constituir acoso laboral.
- **Conciliatorio:** Se busca la solución de las controversias creadas con las supuestas conductas de acoso laboral que se investiga, para que las partes inmersas en el conflicto se acerquen de manera voluntaria, utilizando la intervención de un tercero con autoridad, para lograr un acuerdo directo.
- **Efectivo:** Busca corregir y controlar hacia el futuro las conductas de acoso laboral, que dieron lugar al procedimiento interno.
- **Competencia:** El Gerente será quien adelante en segunda instancia la investigación correspondiente de las conductas que puedan llegar a tipificar acoso laboral.

INICIO DEL PROCEDIMIENTO:

- Previa remisión efectuada por el Comité de Convivencia Laboral de la investigación de la conducta que pudiere llegar a tipificar acoso laboral, bien sea porque no se haya llegado a un acuerdo entre las partes en esta instancia, o porque dicho Comité considere prudente adoptar medidas disciplinarias
El Gerente procederá a cotejar las informaciones suministradas por el Comité de Convivencia Laboral, realizará una averiguación inicial de lo sucedido. Durante la investigación, las personas involucradas tendrán todas las garantías de derecho a la defensa, contradicción debido proceso, apelación y confidencialidad.

- El Gerente procederá a citar a las partes para que, en el día, hora y lugar señalados en la comunicación, se presenten en audiencia con el fin exponer los hechos que dieron lugar a la investigación adelantada en primera instancia por el Comité de Convivencia Laboral.
- La asistencia a dicha audiencia será de carácter obligatorio para las partes, salvo motivos de caso fortuito o fuerza mayor que la impidan, en cuyo caso la parte que no pueda asistir deberá justificar dentro los dos (2) días siguientes el motivo de su inasistencia, siendo de recibo o de aceptarse la justificación, se procederá a fijar fecha para una nueva y última audiencia.

PARÁGRAFO. Si de la investigación adelantada en primera instancia por el Comité de Convivencia Laboral sobre la presunta conducta de acoso laboral, el Gerente deduce la existencia de posibles partícipes de la misma, procederá a citarlos a la Audiencia ya referida.

METODOLOGÍA DEL PROCEDIMIENTO:

- **INICIACIÓN DEL PROCESO DE ACERCAMIENTO:** En la audiencia previamente señalada, el Gerente dará lectura a la investigación adelantada en primera instancia por el Comité de Convivencia Laboral.

A continuación, otorgará la palabra a la presunta víctima de acoso laboral para que si lo considera necesario amplíe o aclare los hechos que motivaron la investigación; posteriormente dará el uso de la palabra al presunto sujeto activo de la conducta de acoso laboral, quien si lo considera necesario se manifestará sobre los mismos hechos, pudiendo solicitar las pruebas que estime conveniente.

En el caso de existir o de haber prueba testimonial por recibir el Gerente de ser posible, evacuará esta prueba en la misma audiencia; en caso contrario fijará continuación de la audiencia con fin de citar a los testigos a que rindan su declaración y poder así proseguir con el trámite.

El Gerente invitará a las partes a restablecer la comunicación que se haya visto afectada por la supuesta conducta de acoso laboral y les indicará cuales son los objetivos del procedimiento que se adelanta para subsanar aquella.

Se otorgará el uso de la palabra a cada una de las partes, con el fin de que presenten ideas y alternativas que permitan solucionar o corregir las presuntas conductas de acoso laboral.

- **DESCRIPCIÓN DE LA ESTRUCTURA DEL CONFLICTO:** Una vez escuchadas las partes, el Gerente hará una descripción general del conflicto, de su historia y contexto; posteriormente procederá a delimitar los hechos que dieron origen al mismo, los valores e intereses enfrentados y los problemas reales y no reales, concretará las necesidades de las partes y verificará bajo que normas o leyes se puede regular el mismo.
- **LA OBTENCIÓN DEL ACUERDO:** El Gerente requerirá nuevamente a las partes para que manifiesten si es su deseo, llegar a una fórmula de solución del conflicto y prevención de nuevas conductas de acoso laboral; en caso afirmativo las partes expresarán la fórmula que consideren justa y equitativa para solucionarlo.

Posteriormente, el Gerente manifestará a las partes cual considera la fórmula más conveniente teniendo en cuenta sus intereses y propuestas, con el fin de llegar a un acuerdo

que tendrá carácter vinculante y obligatorio para las mismas; de estar de acuerdo las partes en la fórmula propuesta, se procederá a la redacción del acuerdo el cual será suscrito por ellas y por el Gerente, en caso contrario se dejará también constancia por escrito.

Si del procedimiento adelantado por el Gerente éste considerare necesario adoptar medidas de tipo disciplinario así lo hará, y comunicará éstas al afectado en la misma audiencia.

PARÁGRAFO 1°. 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.

PARÁGRAFO 2°. Cuando el Gerente sea sujeto por activa, por pasiva o participe de las conductas de acoso laboral, un Comité integrado en forma bipartita por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado designará la persona encargada de adelantar el procedimiento interno, a que se refiere el presente artículo.

ARTÍCULO 94°. SANCIONES PARA LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

- Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador.
- Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
- Con la obligación de pagar a las EPS y las ARL el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del Empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado.
- Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
- Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

PARÁGRAFO. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos, adoptar las medidas sancionatorias que prevé este artículo, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.

ARTÍCULO 95°. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

- La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en este Capítulo, carecerán de todo efecto cuando se profieran, dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa o judicial competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
- Las demás que le otorguen la Constitución Política, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

PARÁGRAFO. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo y de Protección Social conforme a las leyes, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

ARTÍCULO 96°. TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL. Cuando a juicio del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales

CAPÍTULO XXIII

TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

ARTÍCULO 97°. JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las establecidas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, tanto por parte de la Empresa como por parte del trabajador y las que se establezcan en otras leyes o decretos, en los contratos individuales de trabajo, pactos, reglamentos, convenciones colectivas de trabajo o fallos arbitrales.

A. POR PARTE DEL PATRONO

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el Empleador, los miembros de su familia, el personal directo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra del Empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, equipos y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en un establecimiento o lugar de trabajo en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58o. y 60o. del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días a menos que posteriormente sea absuelto.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del Empleador.
Para dar aplicación a esta causal, de acuerdo al artículo 2 del Decreto 1373 de 1966, el Empleador requerirá previamente al trabajador dos veces cuando menos por escrito, mediando entre uno y otro aviso un lapso no inferior de 8 días. Si hechos los anteriores requerimientos el Empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a este un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.
Si el Empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico del Empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la Empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al Empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

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

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

- Retener dineros por conceptos de cuotas, servicios, cobranzas u otros servicios de la Empresa.
- La violación por parte de los trabajadores de las obligaciones y prohibiciones establecidas en el presente Reglamento, por calificarse expresamente como falta grave y que no tengan sanción disciplinaria en primera instancia.
- La violación del compromiso de exclusividad de servicios que se hubiere pactado en el contrato individual de trabajo o en documento anexo al mismo, prestando servicios profesionales a terceros o a clientes de la empresa o desviar la clientela de la Empresa hacia competidores de ésta.
- Suministrar a terceros, sin autorización expresa del Gerente, datos confidenciales o información reservada relacionada con la organización interna de la Empresa, sus sistemas, servicios o procedimientos.
- Realizar auto préstamos con los dineros recibidos de los clientes y/o proveedores.
- Recibir dinero por un servicio sin proceder a expedir a favor del cliente la factura correspondiente, y/o el recibo de caja.

- Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Empresa por dos (2) días consecutivos, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- Dar a conocer a personas no autorizadas por la Empresa, la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo de ésta.
- Utilizar los vehículos de la empresa, para fines personales sin autorización de su superior.
- Promover intrigas, mal ambiente laboral o referirse en términos malos términos al empleador.
- Irrespetar, atemorizar, coaccionar o intimidar a sus superiores, compañeros de trabajo, o clientes, y/o usuarios de los servicios de la Empresa.
- Hacer afirmaciones falsas o malintencionadas sobre la Empresa, sus trabajadores, sus productos o servicios.
- Tomar las pertenencias de sus compañeros de trabajo sin autorización.
- Las conductas descritas en el cuadro de faltas y sanciones, cuando una vez realizadas ya se hubieren agotado las sanciones respectivas.
- Daño intencional de máquinas o materiales de la empresa.
- Acceder a información confidencial de la empresa.
- Encubrir información de actitudes y/o desempeño inadecuado o anormal en la empresa de compañeros de trabajo o personas externas.

B. POR PARTE DEL TRABAJADOR:

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

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

CAPÍTULO XXIV

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES

ARTÍCULO 98°. PROHIBICIONES. Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen en el empleo de la cerusa, el sulfato de plomo o cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Las mujeres, sin distinción de edad, no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

CAPÍTULO XXV

DEL MENOR TRABAJADOR

ARTÍCULO 99°. DISPOSICION QUE LO REGULA: La Empresa se somete a lo dispuesto por la Ley 1098 del 8 de 2006 Código de la Infancia y la Adolescencia y todas las demás normas que lo modifiquen, reformen o adicionen

ARTÍCULO 100°. EDAD MINIMA DE ADMISION DEL MENOR DE EDAD: La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años requieren de la respectiva autorización expedida por el inspector de trabajo o en su defecto por el ente territorial local.

PARAGRAFO. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de quince (15) años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

ARTÍCULO 101°. DURACION DE LA JORNADA DE TRABAJO DEL MENOR DE EDAD: La duración máxima de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de quince y menores de diecisiete años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las seis de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete años, solo podrán trabajar en jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las ocho de la noche.

ARTÍCULO 102°. SALARIO DEL MENOR TRABAJADOR: El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley concede a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años. El salario del menor trabajador no podrá ser inferior al salario mínimo legal.

ARTÍCULO 103°. TRABAJO DE LOS MENORES ADOLESCENTES: Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su

actividad laboral.

ARTÍCULO 104°. LABORES PROHIBIDAS DE REALIZAR POR LOS MENORES: Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil.

El Ministerio de Trabajo y de la Protección Social en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas.

ARTÍCULO 105°. SEGURIDAD SOCIAL Y GARANTIAS DE LOS MENORES TRABAJADORES: En ningún caso la seguridad social y las demás garantías otorgadas a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años, podrán ser disminuidas cuando se trate de trabajadores menores de edad.

ARTÍCULO 106°. Cuando por omisión del empleador, el trabajador menor de dieciocho (18) años de edad no se encuentre afiliado a la respectiva Empresa de seguridad social y el menor sufre accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad general o se encuentre en período de maternidad, tendrá derecho, desde el momento de su vinculación con el Empleador a las prestaciones económicas y de salud que consagran los reglamentos en favor de los beneficios y de los derecho-habientes.

ARTÍCULO 107°. En los lugares del territorio nacional donde las empresas de la seguridad social no hayan extendido sus servicios, los Empleadores están obligados a otorgar las prestaciones consagradas en el Código Sustantivo del trabajo en favor de los menores. Esta obligación dejará de estar a cargo del Empleador cuando las contingencias sean asumidas por las respectivas E.P.S., A.R.L y A.F.P.

ARTÍCULO 108°. Además de las prohibiciones contenidas en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo y de las establecidas en el presente Código, no se podrá despedir a trabajadoras menores de edad cuando se encuentren en estado de embarazo o durante la lactancia, sin autorización de los funcionarios encargados de la vigilancia y control del trabajo de menores. El despido que se produjere sin esta autorización no produce efecto alguno.

Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.

Igualmente se prohíbe a los empleadores de trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, trasladarlos del lugar de su domicilio, sin el consentimiento de sus padres o guardadores o en su defecto del defensor de familia, salvo temporalmente y sólo cuando se trate de participar en programas de capacitación.

ARTÍCULO 109°. Las normas laborales sustantivas y de procedimiento que rigen las relaciones laborales para adultos, se aplicarán al trabajo del menor en cuanto no sean contrarias a las señaladas en la Ley 1098 de 2006 (Código de la infancia y la adolescencia).

ARTÍCULO 110°. En la Empresa no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XXVI

PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DE ESTE REGLAMENTO

ARTÍCULO 111°. PUBLICACIÓN Y VIGENCIA: De acuerdo con Ley 1429 de 2010 y la sentencia C934 de 2004 de la Corte Constitucional, el presente Reglamento Interno de Trabajo entrará a regir a los quince (15) días hábiles una vez se hagan las comunicaciones internas y su respectiva publicación en las carteleras de la empresa.

Dicho plazo también servirá para que los trabajadores hagan sus aportes y objeciones frente al presente reglamento de trabajo, en el caso que estimen la existencia de normas que contravienen los 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

De no haber un acuerdo entre empleador y trabajador, se enviará el Reglamento Interno de Trabajo al Inspector del Trabajo para que determine las adiciones, modificaciones o supresiones pertinentes.

ARTÍCULO 112°. DEROGACIÓN DE NORMAS ANTERIORES: A partir de la fecha indicada en el artículo anterior, quedarán suspendidas las disposiciones que con antelación haya tenido la Empresa.

ARTÍCULO 113°. CLÁUSULAS INEFICACES: No producen 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.


ALEJANDRO GUTIÉRREZ VELÁSQUEZ
Gerente

Firmado en la ciudad de Medellín, a los veintiséis (26) días del mes de mayo (05) del año dos mil veinticinco (2025).