REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE AUDITORÍA Y SERVICIOS CONTABLES S.A.S ASERCONT

Cartagena de Indias
2026

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
AUDITORÍA Y SERVICIOS CONTABLES S.A.S - ASERCONT

CAPITULO I

Sometimiento de empresa y trabajadores

Artículo 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo de AUDITORÍA Y SERVICIOS CONTABLES S.A.S – ASERCONT, identificada con NIT 900905404, domiciliada en la ciudad de Cartagena de Indias. Este reglamento hace parte integral de los contratos de trabajo individual celebrados o que se celebren con todos los trabajadores. El presente Reglamento tiene por objeto establecer las normas que regulan las relaciones laborales entre la ASERCONT y sus trabajadores, garantizando condiciones de trabajo digno, igualdad, respeto y cumplimiento de la legislación laboral vigente.

CAPITULO II

Condiciones de admisión

Artículo 2. Quien aspire a tener un cargo en AUDITORÍA Y SERVICIOS CONTABLES S.A.S – ASERCONT, debe hacer la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
b) Libreta militar si el aspirante es hombre
c) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
d) Certificados de estudios realizados.
e) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
f) Certificado de antecedentes disciplinarios.

Nota: El empleador podrá establecer en el Reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: Así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, de número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan..." (artículo primero, Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres (artículo 43, C.N.; artículos primero y segundo, Convenio No. 111 de la OIT).

CAPITULO III

Periodo de prueba

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

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

Artículo 5. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (artículo 7 Ley 50 de 1990).

Artículo 6. Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuará al servicio del empleador con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T).

CAPITULO IV

Trabajadores accidentales o transitorios

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

CAPITULO V

Horario de trabajo

Artículo 8. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso.

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

Artículo 10. Los trabajadores de la Empresa laborarán la jornada máxima legal vigente, para ello, deberán cumplir con los horarios de trabajo que se establezcan entre las partes, en virtud del artículo 161 literal a del Código Sustantivo del Trabajo

Parágrafo 1. Sin perjuicio de las modificaciones que el empleador pueda hacer respetando los límites de jornada señalados en este reglamento y el Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 2. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y dos (42) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21. Ley 50 de 1990).

CAPITULO VI

Las horas extras y trabajo nocturno

Artículo 11. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a m y las 7:00 pm. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 7:00 pm y las 6:00 am (artículo 160, C.S.T.).

Artículo 12. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

Artículo 13. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y no podrá exceder de las doce (12) horas semanales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2466 de 2025.

Artículo 14. Tasas y Liquidación de recargos.

14.1 El trabajo suplementario u hora extra diurna se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25 %) sobre el valor de la hora ordinaria diurna, de conformidad con la normatividad laboral vigente en la República de Colombia.

14.2 El trabajo suplementario u hora extra nocturna se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75 %) sobre el valor de la hora ordinaria diurna, conforme a la normatividad laboral vigente en la República de Colombia.

14.3 El trabajo nocturno se remunerará con un recargo del treinta y cinco por ciento (35 %) sobre el valor de la hora ordinaria diurna, de conformidad con la normatividad laboral vigente en la República de Colombia.

14.4 El trabajo dominical o festivo se remunerará con un recargo del noventa por ciento (90 %) durante el año 2026 y del cien por ciento (100 %) a partir del año 2027, sobre el valor de la hora ordinaria diurna. Este recargo será acumulable con los recargos por trabajo nocturno y por trabajo suplementario u horas extras, cuando a ello hubiere lugar, conforme a la normatividad laboral vigente en la República de Colombia.

Artículo 15. Para efectos de su reconocimiento y pago, el trabajo suplementario u horas extras, el trabajo nocturno, dominical o festivo deberá realizarse únicamente por orden expresa del empleador, y contar con autorización previa y escrita del jefe inmediato. En ningún caso podrá exceder de dos (2) horas diarias ni de doce (12) horas semanales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 50 de 1990 y la normatividad laboral vigente en la República de Colombia.

CAPITULO VII

Días de descanso legalmente obligatorio

Artículo 16. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: lo. de enero, 6 de enero, 19 de marzo, lo. de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, lo. de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado el seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en días unes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

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

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

Artículo 17. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 16 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25, Ley 50 de 1990).

Artículo 18. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, esta obligada a pagarlo como si se hubiere realizado No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VIII

VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 19. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T)

Artículo 20. la época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

Artículo 21. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

Artículo 22. Por acuerdo entre el trabajador y el empleador se podrá compensar hasta la mitad de las vacaciones en dinero, pero en cualquier caso el trabajador deberá gozar de al menos seis días de descanso continuo. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189 C S.T.)

Artículo 23. En todo caso, el trabajador gozará anualmente. por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables

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

2. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados. de confianza (artículo 190, C S.T)

Artículo 24. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

Artículo 25. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso del trabajador fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1961, artículo quinto).

Parágrafo - En los contratos a término fijo inferior a un (1) año. los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero. parágrafo Ley 5º de 1990).

CAPITULO IX

PERMISOS Y LICENCIAS REMUNERADAS

El presente capítulo regula los permisos y licencias remuneradas que ASERCONT concede a sus trabajadores, conforme al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral). Estos permisos no suspenden el contrato de trabajo y se reconocen con salario completo y prestaciones sociales integrales.

Artículo 26. La empresa concederá los siguientes permisos obligatorios:

Ejercicio del Sufragio

Duración: Medio día remunerado
Condición: Se concede el mes siguiente a la jornada electoral en que el trabajador ejerció su derecho al voto
Soporte: Certificado de votación del Registrador Nacional

Cargos Oficiales Transitorios (Mesas de Votación)

Duración: 1 día remunerado
Condición: Por funciones como receptor de votación o parametrizador
Plazo: Dentro de los 45 días posteriores a la votación
Soporte: Nombramiento de la Registraduría

Calamidad Doméstica Grave

Duración: Tiempo esencial para superar la situación
Beneficiarios: Familiar hasta tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primer grado civil.
Condición: Situación grave, caso fortuito o fuerza mayor que afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador
Notificación: Comunicación inmediata al empleador
Soporte: Certificado médico, constancia de policía, o documento que acredite la situación

Comisiones Sindicales

Duración: Según la actividad sindical pactada
Incluye: Sepelio de compañero de trabajo
Condición: Debe avisarse con debida oportunidad y el número de ausentes no debe perjudicar el funcionamiento de la empresa

Compromisos Escolares

Duración: tres (3) horas remuneradas para el tiempo que se requiera en: ir, asistir y regres.
Condición: Asistencia necesaria por requerimiento formal de la institución educativa (padre/acudiente de hijo/a o estudiante)
Soporte: Citación escrita de la institución educativa.

Citas Médicas

Duración: tres (3) horas remuneradas para el tiempo que se requiera en: ir, asistir y regresar de la consulta médica.
Tipo: Urgencias o programadas con especialistas
Notificación: Avise con anticipación al empleador
Soporte: Certificación médica o constancia de la cita

Citaciones Judiciales, Administrativas o Legales

Duración: Según la citación
Condición: Asistencia obligatoria a requerimiento de autoridad
Soporte: Citación formal del juzgado, entidad administrativa o autoridad competente

Matrimonio del Trabajador

Duración: 3 días hábiles remunerados
Soporte: Copia del acta de matrimonio

Uso de Bicicleta como Transporte

Duración: 1 día remunerado cada 6 meses
Condición: Debe pactarse entre empleador y trabajador + certificación del uso regular de la bicicleta como medio de transporte principal
Soporte: Certificado de la empresa o constancia de uso.

Licencia de Luto (Ley 1280 de 2009)

Duración: 5 días hábiles remunerados
Beneficiarios: Fallecimiento de cónyuge, compañero permanente, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos (hasta 2° grado consanguinidad, 1° afinidad, 2° civil)

Licencia por Enfermedad Grave de Hijo (Ley ISAAC)

Duración: 10 días hábiles (continuos o discontinuos, 1 vez por año)
Beneficiarios: Padre o madre con custodia de menor con enfermedad/condición terminal, cuadro clínico severo por accidente grave
Soporte: Certificado médico especializado

Licencia de Maternidad

Duración: 18 semanas remuneradas
Pago: Por la EPS (la empresa gestiona el trámite)
Fundamento: Art. 236 CST

Licencia de Paternidad

Duración: 2 semanas remuneradas
Pago: Por la EPS (la empresa gestiona el trámite)

Artículo 27. Procedimiento para solicitar permisos

Aviso previo: Cuando el permiso no sea por urgencia, el trabajador debe avisar con anticipación de 3 días.
Solicitud escrita: Registrar la solicitud por escrito ante Gerencia – Talento Humano.
Adjuntar soportes: Justificantes médicos, citaciones, certificados, o documentos que acrediten la causal
Verificación y aprobación: El responsable de Gestión Humana verificará que la petición cumpla los requisitos y concederá el visto bueno formal
Confirmación: Informar al trabajador las fechas y términos aprobados

Artículo 28. Prohibiciones y Sanciones

No se pueden descontar de los días de vacaciones acumulados
No se pueden negar los permisos obligatorios de ley cuando el trabajador cumple los requisitos y entrega soportes reales

CAPITULO X

SALARIO, FORMA DE PAGO Y PERIODOS

Artículo 29. El empleador y el trabajador podrán convenir las diferentes formas de salario: por unidad de tiempo, por obra o labor, a destajo y cualquier otra autorizada por la legislación laboral.

Artículo 30. En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo legal mensual vigente, SMLMV.

Artículo 31. En los eventos en que la jornada del trabajador sea inferior a la ordinaria se pagará el salario mínimo en proporción al tiempo laborado.

Artículo 32. En el evento en que el trabajador perciba remuneración adicional por concepto de comisiones, bonos u otras modalidades de salario variable, dichos pagos constituirán salario en los términos del artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo. Los recargos por trabajo dominical, festivo, nocturno o suplementario solo podrán reconocerse y pagarse

cuando se causen efectivamente, previa verificación de su realización, y deberán liquidarse de manera expresa e independiente, conforme a los porcentajes establecidos en la normatividad laboral vigente, sin que sea válido presumir o asignar porcentajes fijos por dichos conceptos.

Artículo 33. Cuando el trabajador reciba parte de su salario en especie no podrá recibir más del 50% de su remuneración en esta forma y hasta el 30% cuando gane el salario mínimo. En ningún caso el trabajador podrá recibir menos del 70% de un salario mínimo en dinero.

Artículo 34. El empleador realizará el pago de los salarios mediante consignación o transferencia bancaria a la cuenta que para tales efectos indique el trabajador. Sin perjuicio de lo anterior el empleador podrá usar otras formas de pago tales como:

• Efectivo en el lugar o establecimiento en que el trabajador preste sus servicios.
• Cheque girado a nombre del trabajador.

Artículo 35. Salvo pacto en contrario el pago de los salarios se realizará de manera quincenal, mediante dos pagos el 15 y el 30 de cada mes.

CAPITULO XI

Servicio medico medidas de seguridad, riesgos profesionales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.

Artículo 36. Es obligación del empleador velar por a salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Artículo 37. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, o ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Artículo 38. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse Sí éste no diere aviso dentro del termino 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 39. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

Artículo 40. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Artículo 41. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al

mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

Artículo 42. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Artículo 43. La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

Artículo 44. El consumo o presentarse bajo la influencia de bebidas alcohólicas, estupefacientes o psicoactivas que afecten el desempeño del trabajador o el ambiente laboral se encuentra prohibido. El incumplimiento de esta prohibición se tendrá por falta grave del trabajador.

Artículo 45. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capitulo, tanto la empresa como los trabajadores. se someterán a las normas pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989. expedida por el Ministerio de Trabajo y S. S., y las demás que con tal fin se establezcan de la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes.

CAPITULO XII

prescripciones de orden

Artículo 46. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes

a) Respeto y subordinación a los superiores.

b) Respeto a sus compañeros de trabajo.

c) Procurar competa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.

d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.

e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada comedida y respetuosa.

g) Ser verídico en todo caso.

h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en genera, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.

i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo, y

j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

CAPITULO XIII

Artículo 47. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente

Gerente

Director de operaciones

Coordinador de auditorias

Coordinador BPO contable

Coordinador impuestos

Auditor senior

Contador senior

Auditor junior

Contador junior

Staff

Parágrafo. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: Gerente.

CAPITULO XIV

Labores prohibidas para mujeres y menores

Artículo 48. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, art. 242, ords. 2º y 3º).

Artículo 49. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

a) Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase.

b) La construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación, demolición de edificio y construcción de toda clase de ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, camiones, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que proceden a los trabajos antes mencionados.

c) El transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vías, marítima o fluvial comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcados y almacenes (artículo quinto, numeral primero, literales a, c y d; artículo 11, Decreto 995 de 1968).

Parágrafo. Trabajos prohibidos para menores de edad.

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

1. l. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios términos, deficiencia de oxigeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas,
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. 11, Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en presa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucran la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios, de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajados próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizañadoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidria do y grabado, trabajos en la industria cerámica. 18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxigeno en tanques o lugares confinados, en anda- mies o en molduras precalentadas.
18. Trabajos en fábricas en ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
19. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento. 21. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
20. 22. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Parágrafo. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA" podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o a integridad física del menor mediante un adecuado, entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de

diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.

CAPITULO XV

obligaciones especiales para el empleador y los trabajadores

Artículo 50. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
   2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
2. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto e establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
3. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
4. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
5. Conceder al trabajador las licencias necesarias para os fines y en los términos indicados en el artículo 32 de este reglamento.
6. Dar al trabajador que los solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular si al ingreso o durante la permanencia en 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 medico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
7. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
8. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley
9. Conceder a las trabajadoras que estén en periodos de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo
10. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior 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 periodos o que si acude a sin preaviso éste expire durante los descansos o licencias mencionadas
11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
12. No practicar conductas que constituyan acoso laboral descritas en la Ley 1010 de 2006 y enumeradas a continuación:

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

todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

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

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

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

-**Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

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

14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes

15. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera será también obligación de su parte, afiliar al Sistema de Seguridad Social a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57. C.S.T.)

Artículo 51. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa. las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma vigencia y cuidado as instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).

CAPITULO XVI

prohibiciones especiales para la empresa y trabajadores

Artículo 52. Se prohíbe a la empresa

1. Deducir retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de éstos para cada caso o sin mandamiento judicial con excepción de los siguientes:

a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley tos autorice.

c) El Banco Popular, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.

d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4. Limitar o presionaren cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religiosos o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6. Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del Código Sustantivo de trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados de servicio.

9. Cerrar intempestivamente la empresa Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.)

Artículo 53. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

- Las multas que se prevean solo pueden imponerse por retardos o faltas al trabajo sin excusa suficiente.

- Tales multas no pueden exceder de la 1/5 parte del salario de un día.

- Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez ni de dos 12> meses en caso de reincidencia de cualquier grado.

- En ningún caso las sanciones disciplinarias podrán consistir en penas corporales ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador

- La tipificación de faltas, graves o leves, puede realizarse libremente, siempre y cuando tales faltas no menoscaben el honor a dignidad y los derechos mínimos de los trabajadores (artículo primero ordinal u Ley 50 de 1990)

CAPITULO XVII

Justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo

Artículo 54. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo las indicadas en el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1.965, a saber:

Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra EL EMPLEADOR, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra del patrono, de los miembros de su familia de sus representantes y socios.

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, equipos, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

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

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo o cualquier falta grave calificada como tal en el pacto o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente reglamento.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extensión del contrato.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en las labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del EMPLEADOR. Para dar aplicación de esta causal, de acuerdo al artículo 2o. del decreto 1373 de 1.965. EL EMPLEADOR requerir previamente al trabajador dos veces cuando menos, por escrito mediando entre uno y otro aviso, un lapso no inferior de ocho (8) días. Si hechos los anteriores requerimientos, EL EMPLEADOR considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentar a este un cuadro comparativo del rendimiento en promedio en actividades análogas, a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho 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 de aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa. Esta causal solo proceder cuando se trate de la pensión plena de acuerdo con la ley, la convención, el pacto colectivo, o el laudo arbitral.

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 patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

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

Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono respecto a las condiciones del trabajador.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves ingeridas por el patrono 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 patrono con el consentimiento o tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no puede prever al celebrar el contrato y que ponga en peligro su seguridad y su salud y que el patrono no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia del patrono sin razones válidas de la prestación de un servicio distinto, en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o el presente reglamento.

Parágrafo. La parte que termine unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción de la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Artículo 55. Fuera de las anteriores, son también justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del EMPLEADOR las siguientes faltas que se califican como graves:

1. Suministrar a terceras personas, sin autorización expresa de la empresa, datos relacionado con la organización o sus sistemas, servicios o procedimientos.

2. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno de los estudios, procedimientos, descubrimientos, informaciones, inventos, o mejoras obtenidos o conocidos por el trabajador, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.

3. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.

4. Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses, suspensiones o disminución del ritmo de trabajo en la, cuando tales hechos tengan el carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarios a las disposiciones de la ley y el reglamento.

5. Realizar defectuosa o negligentemente el trabajo.

6. Causar cualquier daño en la labor confiada, o en las instalaciones, equipos, y elementos de la empresa.

7. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer de los archivos cualquier documento de la empresa, sin autorización expresa de ésta.

8. Abandonar el trabajo y el sitio asignado sin previo aviso al supervisor y sin autorización expresa de éste.

9. Comenzar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias, sin orden o autorización expresa de su respectivo jefe inmediato.

10. Ingerir o mantener dentro de la empresa, en cualquier cantidad, licores, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.

11. Crear o alterar documentos que tengan poder representativo o probatorio en su relación laboral para utilizarlos en su beneficio personal.

12. No atender las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores.

13. El retardo hasta por quince minutos en la hora de entrada al trabajo o el retiro prematuro cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, sin excusa suficiente, por cuarta vez.

14. La falta total del trabajador en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente, por segunda vez, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa.

15. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por segunda vez cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa.

16. No concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por la gerencia o sus representantes.

17. La violación por parte del trabajador de los deberes, obligaciones o prohibiciones consignados en el presente reglamento por tercera vez.

Artículo 56. En los casos de suspensión o terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito previstos en los artículos 51 y 466 del Código Sustantivo del Trabajo, EL EMPLEADOR dará inmediato aviso al inspector del Trabajo correspondiente a fin de que compruebe esta situación.

Parágrafo. Los casos previstos en los artículos de este capítulo se tramitarán con arreglo a lo dispuesto por el Decreto 2351 de 1965.

CAPITULO XVIII

Procedimientos para comprobación de fallas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias

Artículo 57. Además de las justas causas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, constituirán también justa causa de terminación del contrato aquellas conductas previstas como faltas muy graves en el presente reglamento, siempre que se demuestre su ocurrencia mediante el procedimiento disciplinario garantista, respetando el derecho de defensa, contradicción y debido proceso.

Toda actuación disciplinaria se basará en los principios de legalidad, proporcionalidad, debido proceso, presunción de inocencia y derecho de defensa, según el artículo 115 del CST y la Reforma Laboral 2025.

Artículo 58. Cuando los retardos sean reiterados, sistemáticos o afecten obligaciones esenciales, podrán clasificarse como faltas leves o graves, según el impacto.

Artículo 59. Proporcionalidad y criterios de graduación de sanciones

Para imponer sanciones, ASERCONT aplicará el principio de proporcionalidad, considerando:

1. Primera vez o reincidencia.
2. Intencionalidad: si hubo dolo, culpa o descuido leve.
3. Acciones del trabajador para remediar o mitigar el daño.
4. Impacto de la falta: perjuicio económico, disciplinario, reputacional, SST o afectación al ambiente laboral.
5. Gravedad objetiva y subjetiva, según los listados de faltas del presente reglamento.

A. FALTAS LEVES

Aquellas que afectan mínimamente la disciplina, pero pueden tornarse graves por reincidencia.

1. Retrasos reiterados.
2. Olvidar registrar entrada o salida sin intención de ocultar horas.
3. Incumplir de forma ocasional las pausas activas.
4. Descuidar temporalmente el orden del puesto de trabajo.
5. Uso ocasional y moderado del celular personal en horario laboral.
6. Conversaciones prolongadas que afectan la productividad.
7. No responder correos internos dentro de los tiempos establecidos.
8. Incumplir normas de estilo institucional o protocolos de comunicación.
9. Presentar documentos con errores formales sin afectación sustancial.
10. Desatender instrucciones menores sin impacto operativo.
11. No participar en capacitaciones obligatorias cuando no se demuestre dolo.
12. Conductas irrespetuosas leves
13. Errores menores en manejo de información sin fuga ni afectación.
14. No reportar novedades menores.
15. Interrupciones frecuentes del trabajo por temas ajenos.
16. Uso inadecuado de correos (copiar personas innecesarias).
17. Desalineación temporal con lineamientos de DEI sin intención ofensiva.
18. Olvidar devolver equipos a tiempo.

19. Desorden documental que no cause daño o pérdida.

SANCIONES PARA FALTAS LEVES

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación escrita.
3. Suspensión hasta 2 días por reincidencia (Art. 115 CST).
4. Inicio de proceso de proceso disciplinario después del tercer llamado de atención por escrito

B. FALTAS GRAVES

1. Aquellas que afectan significativamente el funcionamiento, la seguridad, la confidencialidad o la convivencia.
2. Inasistencias injustificadas.
3. Incumplimiento reiterado de funciones esenciales.
4. Llegadas tardías repetidas (más de 4 al mes).
5. Negarse injustificadamente a cumplir órdenes laborales.
6. Uso indebido de bienes institucionales.
7. No reportar accidentes de trabajo.
8. Actitudes irrespetuosas reiteradas.
9. Deterioro de bienes asignados por negligencia.
10. Divulgar información interna no confidencial sin autorización.
11. Uso de bases de datos sin permiso.
12. Pérdida de documentos institucionales.
13. Manipulación incorrecta de información sensible sin fuga.
14. Amenazas verbales.
15. Insultos o gritos en el ambiente laboral.
16. Burlas, apodos o comentarios ofensivos.
17. Faltas a la ética profesional.
18. Presentarse al trabajo con aliento alcohólico.
19. Incumplir normas de SST con riesgo moderado.
20. Exponer a terceros a riesgos laborales.
21. Actuar con negligencia grave en procesos importantes.
22. Uso indebido de imágenes institucionales o logos.
23. Faltar a la verdad en reportes laborales.
24. Generar conflictos que afecten clima laboral.
25. Irrespeto a clientes o aliados.
26. Falta de confidencialidad ocasional sin daño grave.
27. Ausentarse del puesto sin autorización.
28. Traer personas externas sin permiso.
29. Obstaculizar procesos internos.

SANCIONES FALTAS GRAVES

1. Amonestación escrita.
2. Suspensión de 1 a 8 días.
3. Suspensión hasta 15 días por reincidencia (Art. 115 CST).

C. FALTAS MUY GRAVES

Conductas que comprometen integridad, seguridad, reputación, recursos, información, derechos humanos, ambiente laboral o cumplimiento legal.

1. Acoso laboral (conforme Ley 1010/2006).
2. Acoso sexual (Ley 1257/2008 y Res. 3461/2022).
3. Discriminación por género, identidad, orientación, raza, etnia o discapacidad.
4. Violencia física.
5. Amenazas de daño.
6. Fraude o falsificación documental.
7. Hurto o apropiación de bienes.

8. Sabotaje de procesos.
9. Divulgación de datos sensibles.
10. Divulgación de información confidencial o estratégica.
11. Acceso no autorizado a sistemas.
12. Suplantación digital o manipulación de credenciales.
13. Alterar reportes de SST.
14. Modificar cifras financieras o de gestión.
15. Reportar falso accidente o incapacidad.
16. Daños intencionales a bienes.
17. Consumo de alcohol o sustancias durante el trabajo.
18. Venta de sustancias o actividades ilícitas en la empresa.
19. Revelar información de aliados, clientes o beneficiarios.
20. Conductas que vulneren gravemente los derechos humanos.
21. Filtrar información en redes sociales.
22. Crear grupos de WhatsApp o canales para atacar compañeros.
23. Difamar o calumniar a personal o directivas.
24. Publicar contenido homofóbico, racista o discriminatorio.
25. Hostigamiento reiterado.
26. Chantaje o extorsión.
27. Uso indebido de fondos institucionales.
28. Fraude financiero.
29. Ocultar información relevante para investigaciones internas.
30. Obstruir auditorías o visitas de control.
31. Alterar evidencia digital.
32. Participar en actos de corrupción.
33. Participar en conflictos de interés no declarados.
34. Sabotear trabajo de otros.
35. Riesgo grave intencional en SST.
36. Filtrar documentos estratégicos a terceros.
37. Reincidencia en faltas graves.
38. Reincidencia en discriminación.
39. Revelar información de los clientes.
40. Manipular pruebas en investigaciones.

SANCIONES FALTAS MUY GRAVES

1. Suspensión entre 8 y 30 días.
2. Terminación del contrato por justa causa (Art. 62 CST).

Artículo 60. Para la violación de las obligaciones o prohibiciones del trabajador el empleador tendrá en cuenta los siguientes criterios:

1. Si se trata de la primera vez que el trabajador comete la falta o es una reincidencia.
2. Si la falta se ha cometido con culpa o sin intención.
3. Si el trabajador ha tomado las medidas necesarias para remediar o atenuar los perjuicios que su falta llegare a causar al empleador.
4. Si la falta ha causado perjuicios graves al empleador o al desarrollo normal de las actividades en el lugar de trabajo.

Los listados anexos son ejemplificativos, no taxativos. Pueden existir otras conductas que, por su naturaleza, contexto o impacto, sean calificadas como leves, graves o muy graves por Gestión Humana, Presidencia o quien haga sus veces, siempre respetando el principio de proporcionalidad.

Artículo 61. La imposición por parte del empleador de sanciones menores a las que corresponden de conformidad con la escala de faltas son actos de mera liberalidad y de ninguna manera implican la modificación del régimen disciplinario del presente reglamento.

Artículo 62. Antes de imponerse una sanción disciplinaría, el empleador deberá aplicar como mínimo el procedimiento disciplinario que a continuación se indica, de conformidad

con lo señalador por la Corte Constitucional en la Sentencia C-593 de 2014, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 115 del C.S.T., modificado por el artículo 7 de la ley 2466 de 2025, así:
1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones. que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.
NOTA: El trabajador podrá interponer el recurso de reposición y en subsidio apelación dentro de los dos (02) días hábiles siguientes a la fecha de recibo de la notificación de la sanción impuesta.
PARÁGRAFO 1: La terminación del contrato de trabajo con justa causa no es una sanción disciplinaria, por ende, el Empleador no se encuentra obligado a cumplir con un trámite especial antes de terminar el contrato de trabajo por incumplimiento de las obligaciones legales, contractuales y reglamentarias.
PARAGRAFO 2: El Empleador podrá apartar del cargo al trabajador, como un mecanismo preventivo, en caso de extrema gravedad, mientras se lleva a cabo una investigación interna para los efectos disciplinarios o la de terminación del contrato, si a ello hubiere lugar, durante este periodo el trabajador podrá o no tener derecho a devengar salario, previa evaluación de la responsabilidad del trabajador en los hechos objeto de investigación.
PARÁGRAFO 3: Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

Artículo 63. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem.

CAPITULO XIX

Reclamos personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

Artículo 64. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Gerente quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

CAPITULO XX

Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Artículo 65. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre

quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Artículo 66. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos (a título de ejemplo):

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

Artículo 67. 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 (a título de ejemplo):

1. La empresa tendrá un comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral".

2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:

a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren 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 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.

g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá por lo menos, una vez por año, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

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

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

6.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.

CAPITULO XXI

prevención, atención de acoso sexual y discriminación en espacios laborales

Artículo 68. Cualquier acto de asedio físico, psicológico o verbal, insinuación, solicitud, persecución, hostigamiento, o conducta dirigida a una persona que no lo desea o no es consentido, con el fin de atentar contra su dignidad o crear un ambiente hostil, intimidatorio y ofensivo, con una connotación sexual.

Artículo 69. **Tipos de acoso sexual**

- Quid pro quo: es aquella que se establece en la jerarquía de una organización o compañía, y en la que el acosador se aprovecha de su posición, para forzar a la víctima a elegir entre someterse a requerimientos sexuales o perder beneficios laborales.
- Acoso sexual generador de un ambiente hostil: ocurre cuando la conducta indeseada de naturaleza sexual genera un ambiente laboral o social caracterizado por la intimidación y la amenaza. Esto afecta la capacidad de la víctima de participar y trae consecuencias negativas. Sin embargo, este tipo de acoso también puede generarse por parte de una persona hacia otra con mayor poder, como por ejemplo el producido por parte de un empleado hacia su jefe.

Artículo 70. A manera enunciativa se señalan las siguientes conductas que constituyen acoso, violencia sexual y/o discriminación en el ámbito laboral, la cuales se encuentran definidas en las diferentes normas nacionales e internacionales:

1. Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
2. Formas denigrantes u obscenas o formas excesivamente cariñosas de dirigirse a una persona.
3. Bromas sexuales.
4. Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias o habilidades/capacidades sexuales.
5. Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas.
6. Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
7. Contacto-físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
8. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
9. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
10. Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo.
11. Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.
12. Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
13. Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas
14. Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.
15. Manifestar preferencias indebidas con base al interés sexual hacia una persona
16. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual
17. Agresiones físicas de carácter sexual.

Los siguientes comportamientos pueden ser considerados como discriminación, entendiéndolos de manera enunciativa y no taxativa:

1. Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos, sesgos o prejuicios, fundadas en las características de diversidad de las personas tales como: sexo, discapacidad, identidad étnica, fisionomía, características genéticas, edad, creencias religiosas, ideología política o filosófica, nivel educativo, nacionalidad, origen familiar, lengua, orientación sexual, identidad o expresión de género, nivel socioeconómico, condición de víctima del conflicto, retirado de fuerza pública, excombatiente o cualquier otra característica socio cultural, así como diversidad de pensamiento, expresión y formas de ser.
2. Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas basadas en sus características de diversidad.
3. Los comentarios continuos y ofensivos sobre el aspecto físico, la identidad o cualquier otra característica de diversidad.
4. Utilizar humor o expresiones sexistas, machistas, homofóbicas, xenofóbicas, discafóbicas, racistas, clasistas, etnocentristas, edadistas y cualquier otra forma de discriminación directa o indirecta.
5. Impartir órdenes humillantes o contradictorias en función de las características de diversidad de la persona.

6. Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su diversidad.
7. Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de sus características de diversidad y no de su competencia o talento.
8. Impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.) a una persona en función de su diversidad.
9. Trato desfavorable por razón de embarazo o del ejercicio de la maternidad o paternidad.
10. Denegar acceso a servicios o beneficios legales o extralegales en función de su diversidad, desconociendo los derechos que la ley le otorga.
11. Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una persona en función de sus características de diversidad.
12. Aislar e incomunicar a una persona en función de sus características de diversidad.
13. Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona, basado en prejuicios, sesgos o preconcepciones basadas en las características de diversidad del individuo.
14. Agresión física a una persona por razón de su diversidad.

Artículo 71. Las personas víctimas de acoso/violencia sexual y/o discriminación en espacios laborales tienen los siguientes derechos:

1. El derecho a contar libremente lo sucedido.
2. El derecho a la confidencialidad y reserva de la información de su caso.
3. El derecho a que no se emitan juicios de valor sobre su queja y que se le tome con seriedad.
4. El derecho a ser tratado con respeto.
5. El derecho a que no se tomen represalias en su contra que afecten su vinculación laboral o contractual.
6. El derecho a recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que pueda acudir.
7. El derecho a recibir orientación en materia legal y psicológica.
8. El derecho a recibir acompañamiento permanente de la entidad.
9. El derecho a la celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelanten.

CAPITULO XXII

APRENDICES

Artículo 72: Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa.

Parágrafo 1: El término del contrato laboral especial, no podrá ser superior a tres (3) años.

Parágrafo 2: El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual será certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

Parágrafo 3: Atendiendo la naturaleza de la relación de aprendizaje, el aprendiz deberá cumplir con todas las obligaciones y prohibiciones señaladas en el presente reglamento, así como las establecidas en el contrato, manuales, procedimientos, etc., por cuanto, su inobservancia será causal de terminación con justa causa de su contrato laboral especial.

Artículo 73: Durante la vigencia de la relación de aprendizaje, la Empresa reconocerá al aprendiz un apoyo del sostenimiento mensual, el cual tiene como finalidad garantizar el proceso de aprendizaje, por ello, se reconocerá de la siguiente manera, así:

1. Si es una formación dual: El aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

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

Parágrafo 1: En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Parágrafo 2: Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

Artículo 74: Durante la vigencia de la relación de aprendizaje, la Empresa deberá afiliar y pagar aportes a seguridad social, atendiendo la fase o etapa lectiva en que se encuentre, así:

1. Durante la fase lectiva: El aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente.

2. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual: El aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes.

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

Artículo 75: Durante la fase práctica el aprendiz tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

CAPITULO XXIII

PROTECCIÓN DE DATOS

Artículo 76: La Empresa en cumplimiento de la normatividad vigente en cuanto a la PROTECCIÓN DE DATOS, manifiesta que los datos e información suministrada por el colaborador en su proceso de contratación y posteriormente en el desarrollo de su vida laboral dentro de la empresa, serán almacenados por la misma, quedando facultada para incorporar, incluir, tratar, recolectar, almacenar, usar, procesar y suministrar dicha información a terceros, información que será de propiedad de la Empresa, igualmente el colaborador es consciente y tiene conocimiento que con respecto a los datos de su grupo familiar, el actúa en representación legal de estos, autorizando el uso, tratamiento, almacenamiento, procesamiento y suministro de los mismos por parte del empleador. En cuanto al ejercicio de los derechos de supresión u oposición por parte del trabajador, los datos personales serán conservados por el empleador cuando sea necesario para el cumplimiento de las finalidades encuadradas dentro del desarrollo efectivo de su vínculo laboral en la EMPRESA, conforme lo establecido el artículo 264 del C.S.T.-Archivos de la Empresa.

Artículo 77: En cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 por la cual se establece el "Régimen General de Protección de Datos" y el Decreto Reglamentario 1377 de 2013 y demás disposiciones que se adicionen, modifiquen o reglamenten el régimen general de protección de datos, el trabajador de manera libre, previa, clara, expresa, voluntaria y debidamente informado, autoriza a la Empresa para recolectar, recaudar, almacenar, usar, procesar, compilar, intercambiar, dar tratamiento, actualizar, dar a conocer a terceros y disponer de los datos que ha suministrado y que se han incorporado en las bases de datos, para que ésta información sea utilizada en el desarrollo de las funciones propias de la entidad o requerimiento de otras entidades particulares, administrativas o judiciales.

Parágrafo: El trabajador está informado y autoriza a la empresa, para que directamente o a través de un tercero desarrolle las siguientes actividades:

1. Realizar consultas a las centrales de riesgo
2. Verificar ante los organismos judiciales pertinentes sus antecedentes penales y disciplinarios
3. Efectuar visitas domiciliarias al lugar donde reside
4. Realizar Filmaciones, con las cámaras de circuito cerrado de televisión que se encuentran ubicadas en las instalaciones de la empresa.

CAPITULO XXIV

TELETRABAJO

El presente capitulo tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo dentro de la compañía, dejando expresa constancia que este reglamento hace parte de los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con todos los teletrabajadores, salvo estipulaciones en contrario.

Artículo 78: Según la Normatividad Colombiana vigente con respecto al teletrabajo, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

TELETRABAJO: Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

a) **Teletrabajo autónomo:** Es aquel donde los teletrabajadores pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

b) **Teletrabajo móvil:** Es aquel en donde los teletrabajadores no tienen un lugar de trabajo establecido.

c) **Teletrabajo híbrido:** Es aquel en donde los teletrabajadores laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

d) **Teletrabajo transnacional:** Es aquel en donde los teletrabajadores de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las

prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

e) **Teletrabajo temporal o emergente:** Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

Artículo 79: Quien aspire a desempeñar un cargo como teletrabajador, deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social para los trabajadores particulares, las condiciones establecidas en el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, y el Decreto 884 de 2012.

El acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo deberá indicar de manera especial:

1. Las condiciones necesarias para la ejecución de las funciones asignadas, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos.
2. La descripción de equipos y programas informáticos, junto con las restricciones y las responsabilidades que pueda acarrear su incumplimiento.
3. La modalidad de teletrabajo a ejecutar
4. La jornada laboral
5. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de entrega de los equipos, una vez finalice la vinculación.
6. Medidas de seguridad digital.
7. La descripción de los requisitos mínimos del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos.
8. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

Parágrafo: reversibilidad. (Adición del artículo 2.2.1.5.16 al Decreto 1072 de 2015). La ley 1227 de 2022, incorporó la posibilidad de reversibilidad, esto es que, aquellos que deseen implementar la modalidad de teletrabajo, las partes conservan el derecho a la reversibilidad del teletrabajo, es decir, que se encuentran facultados para solicitar en cualquier momento, el retorno definitivo a la ejecución de labores en la empresa, entidad o centro de trabajo.

Artículo 80. El empleador suministrará al trabajador los elementos que requiera para desarrollar las labores desde su residencia, en virtud de lo dispuesto por la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012.

Artículo 81. Los elementos pertenecen al empleador, y, por tanto, el trabajador deberá devolverlos cuando se le solicite, y en todo caso, al momento de la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa.

Artículo 82. El trabajador se obliga a emplear los elementos en forma adecuada, darles buen uso y, en general, a mantenerlos en buen estado.

Artículo 83. El trabajador será responsable de los elementos hasta el momento en que conste la devolución de estos a su jefe inmediato o a quien este designe, lo cual deberá constar en acta firmada por quien entrega y por quien recibe, la cual deberá incluir el detalle de los mismos.

Artículo 84. Las partes convienen en calificar como falta grave el daño o pérdida de los elementos que se produzca por culpa o negligencia del trabajador, lo cual facultará al empleador para finalizar el contrato de trabajo con justa causa.

Artículo 85. El trabajador responderá por la pérdida y por los daños parciales o totales que se causen a los elementos entregados, salvo aquellos que correspondan al deterioro derivado de su normal uso.

Artículo 86. El trabajador se obliga a cumplir todas las políticas de protección de datos personales, propiedad intelectual, confidencialidad y seguridad de la información.

CAPITULO XXV

PROHIBICIÓN DEL USO DE DISPOSITIVOS MÓVILES DURANTE LA JORNADA LABORAL

El presente capitulo tiene por objeto establecer las normas y restricciones relacionadas con el uso de teléfonos celulares, smartphones, tablets, y demás dispositivos electrónicos móviles personales, durante la jornada laboral y dentro de las instalaciones de la empresa, así como en espacios externos cuando se encuentre en representación de la compañía o realizando actividades propias de sus funciones.

Para los efectos del presente capitulo láusula, se entenderá por:

a) Dispositivo móvil: Cualquier equipo de comunicación personal que tenga capacidad de establecer llamadas telefónicas, enviar mensajes de texto, acceder a internet, o ejecutar aplicaciones de cualquier tipo, incluyendo, pero no limitándose a teléfonos celulares, smartphones, tablets, relojes inteligentes (smartwatches), y similares.

b) Jornada laboral: El tiempo durante el cual el trabajador debe prestar sus servicios a la empresa, conforme lo establecido en el contrato de trabajo y en las políticas internas de la organización, incluyendo las pausas autorizadas.

c) Uso indebido: El empleo del dispositivo móvil para fines personales durante la jornada laboral que no obedezcan a una emergencia o una autorización expresa de la empresa.

Artículo 87. Prohibiciones

Se prohíbe expresamente a todos los trabajadores:

1. El uso de dispositivos móviles personales durante el desarrollo de las funciones laborales, salvo autorización expresa y justificada.
2. El ingreso a las áreas de producción, bodegas, o zonas de riesgo corporativo con dispositivos móviles que no se dejen de uso estrictamente empresarial.
3. El uso de audífonos, cascos o dispositivos de audio conectados a teléfonos móviles durante la jornada laboral, excepto cuando sea requerido para el desempeño de funciones específicas autorizadas por el jefe inmediato.
4. La toma de fotografías, videos o grabaciones de audio dentro de las instalaciones de la empresa sin autorización previa y escrita del área de Dirección o de Recursos Humanos.
5. El uso de dispositivos móviles para acceder a redes sociales, plataformas de entretenimiento o aplicaciones no relacionadas con las funciones laborales durante la jornada de trabajo.
6. La instalación o uso de programas, aplicaciones o sistemas no autorizados por el departamento de Tecnología de la Información en los dispositivos móviles que se utilizan para fines laborales.

Artículo 88. Se exceptúan de la prohibición general establecida en el presente capitulo los siguientes casos:

1. Situaciones de emergencia personal o familiar que requieran comunicación inmediata, previa comunicación al jefe inmediato.
2. Uso de dispositivos móviles proporcionados por la empresa para el cumplimiento de funciones específicas.
3. Actividades de trabajo remoto o servicio de campo que requieran comunicación permanente, previamente autorizadas por el área de Dirección.
4. Usos terapéuticos o médicos justificados médicamente.

Artículo 89. Obligaciones del trabajador

El trabajador se compromete a:

1. Mantener su dispositivo móvil personal en modo de silencio o vibra-call durante la jornada laboral y depositado en su sitio de trabajo o en un lugar seguro designado por la empresa.
2. Solicitar autorización previa a su jefe inmediato en caso de requerir el uso de su dispositivo móvil por alguna razón justificada.
3. Hacer uso responsable del dispositivo móvil cuando su uso sea autorizado, limitándolo exclusivamente al tiempo y propósito estrictamente necesario.
4. Reportar cualquier incidente relacionado con la pérdida o sustracción de su dispositivo móvil personal dentro de las instalaciones de la empresa.

Artículo 90. Control y vigilancia

La empresa se reserva el derecho de realizar controles aleatorios para verificar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el presente capitulo, incluyendo la inspección de dispositivos móviles cuando exista sospecha razonable de uso indebido de los mismos. Dichos controles se realizarán con respeto a la dignidad y privacidad del trabajador, limitándose a verificar el cumplimiento de las normas establecidas.

Artículo 91. Sanciones

El incumplimiento de las disposiciones establecidas en el presente capitulo originará las siguientes sanciones, graduales según la gravedad de la falta y conforme al régimen disciplinario establecido en el Reglamento Interno de Trabajo:

1. Primera infracción: Llamada de atención verbal y registro en la hoja de vida del trabajador.
2. Segunda infracción: Llamada de atención escrita y apercibimiento formal.
3. Tercera infracción: Suspensión del ingreso del dispositivo móvil personal a las instalaciones de la empresa por un período de hasta treinta (30) días.
4. Infracciones reiteradas o graves: Aplicación de las sanciones previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo, incluyendo la terminación del contrato de trabajo por justa causa, previo cumplimiento del procedimiento disciplinario establecido.

Las sanciones se aplicarán conforme al principio de proporcionalidad y después de escuchar al trabajador en su defensa.

CAPITULO XXVI

Publicaciones

Artículo 92. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación del acta de aprobatoria del presente reglamento. el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos Si hubiera varios lugares de trabajo separados la fijación debe hacerse en cada uno de ellos Con el Reglamento debe fijarse el acta aprobatoria (artículo 120, C.S.T.)

CAPITULO XXVII

Vigencia

Artículo 93. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121 C.S.T.).

CAPITULO XXVIII

Disposiciones finales

Artículo 94. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPITULO XXIX

Cláusulas ineficaces

Artículo 95. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbítrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.)

AUDITORIA Y SERVICIOS CONTABLES
Contacto: carina.quintero@asercontsas.com.co
Ciudad: CARTAGENA
Dirección: xxxxxx
Fecha: 27 de mayo 2026