REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

ARTICULO. 1º—El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa

AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD PRIVADA ANSE LTDA domiciliada en la avenida el dorado Nº 100-32, de la ciudad de BOGOTA y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II
Condiciones de admisión

ARTICULO. 2º—Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa **ANSE LTDA** debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

a) Hoja de vida formato minerva 10-03
b) Fotocopia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
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) Fotocopia de la libreta militar y tarjeta de conducta (si aplica).
e) Fotocopia del pase
f) Antecedentes disciplinarios
g) Certificaciones de estudio
h) Certificaciones de los cursos de vigilancia vigentes
i) Certificado de los dos últimos empleadores con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
j) Dos recomendaciones personales
k) Fotocopia de un recibo de servicios públicos

PARAGRAFO. —El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo

“datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que

la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio Nº 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Min trabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22).

Protección a la maternidad y protección de menores

ARTICULO. 3º—. PROTECCION A LA MATERNIDAD. Adicionado por el artículo 33 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: La Maternidad gozará de la protección especial del Estado.

ARTICULO. 4º—. DESCANSO REMUNERADO EN LA EPOCA DEL PARTO. (Art. 236 código laboral). Modificado por el art. 34 de la Ley 50 de 1990, Modificado por el art. 1, Ley 1468 de 2011. El nuevo texto es el siguiente:

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de doce (12) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

2. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.

3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

a). El estado de embarazo de la trabajadora;
b). La indicación del día probable del parto, y
c). La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

4. Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante del menor de siete (7) años de edad, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente. El texto subrayado fue declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-543 de 2010.

Estos beneficios no excluyen al trabajador del sector público
PARAGRAFO 1º. Modificado por el artículo 1, Ley 755 de 2002. El nuevo texto es el siguiente: La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 12 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a cuatro (4) días de licencia remunerada de paternidad, en el caso que sólo el padre esté cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud. En el evento en que ambos padres estén cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud, se concederán al padre ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad. El texto subrayado fue
declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-174 de 2009.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad sólo opera para los hijos nacidos de la cónyuge o de la compañera permanente. En este último caso se requerirán dos (2) años de convivencia. El texto subrayado fue declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-273 de 2003.

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las cien (100) semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

Se autorizará al Gobierno Nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique lo establecido en el presente parágrafo.

Texto modificado por la Ley 50 de 1990:

PARÁGRAFO 2º. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto podrá reducir a once (11) semanas su licencia, cediendo la semana restante a su esposo o compañero permanente para obtener de este la compañía y atención en el momento del parto y en la fase inicial del puerperio.

Texto del Numeral 4o. adicionado por el Artículo 1o. de la Ley 24 de 1986:

4. Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante del menor de 7 años de edad, asimilando a la fecha del parto la de la entrega oficial del menor que se adopta.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:
ARTICULO 236. DESCANSO REMUNERADO EN LA EPOCA DEL PARTO.

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de ocho (8) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

2. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.

3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al patrono un certificado médico, en el cual debe constar:

a). El estado de embarazo de la trabajadora; b). La indicación del día probable del parto, y
c). La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

ARTICULO. 5°—. DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO. (Art. 237 código laboral)

1. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo anterior.

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

a). La afirmación de que la trabajadora a sufrido un aborto o paro prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y

b). La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

ARTICULO. 6°—. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA. (Art. 238 código laboral)

1. Modificado por el artículo 7o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente: El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

1. El patrono está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de veinte (20) minutos cada uno, dentro de la jornada, para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.

2. El empleador está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

3. Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los patronos deben establecer en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño.

4. Los empleadores pueden contratar con las instituciones de protección infantil el servicio de qué trata el inciso anterior.

ARTICULO. 7º—. PROHIBICION DE DESPEDIR. (Art. 239 código laboral) Modificado por el art. 35 de la Ley 50 de 1990, Modificado por el art. 2, Ley 1468 de 2011. El nuevo texto es el siguiente:

1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

3. La trabajadora despedida sin autorización de las autoridades tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, el pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo, si no lo ha tomado.

NOTA: Artículo tal y como fue modificado por la Ley 50 de 1990, fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-470 de 1997, en el entendido de que, en los términos de esta sentencia, y debido al principio de igualdad (CP art. 13) y a la especial protección constitucional a la maternidad (CP arts 43 y 53), carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario del trabajo competente, quien debe verificar si existe o no justa causa probada para el despido.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

Art. 239. PROHIBICION DE DESPEDIR. 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los tres meses

3. Posteriores al parto, y sin la autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.
4. La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días, fuera de las

indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo, y además, al pago de las ocho (8) semanas de descanso remunerado de que trata este Capítulo, si no lo ha tomado.

ARTICULO. 8º—. PERMISO PARA DESPEDIR (Art. 240 código laboral)

1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.

2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.

3. Cuando sea un alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano.

ARTICULO. 9º—. NULIDAD DEL DESPIDO (Art. 241 código laboral) Modificado por el art. 8o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:

1. El empleador está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

Art. 241. CONSERVACION DEL PUESTO. El patrono está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este Capítulo, o que se encuentre incapacitada por enfermedad relacionada con el embarazo.

ARTICULO. 10º—. INCUMPLIMIENTO (Art. 243 código laboral)
En caso de que el empleador no cumpla con la obligación de otorgar los descansos remunerados de que tratan los artículos 4 y 5, la trabajadora tiene derecho, como indemnización, al doble de la remuneración de los descansos no concedidos.

ARTICULO. 11º—. CERTIFICADOS MEDICOS (Art. 244 código laboral)
A solicitud de la trabajadora interesada, los certificados médicos necesarios según este capítulo deben ser expedidos gratuitamente por los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y por los de todas las entidades de Higiene, de carácter oficial.

Período de prueba

ARTICULO. 12º—La empresa una vez admitida el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).
ARTICULO. 13º—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 (CST, art. 77, num. 1º).
ARTICULO. 14º—El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.
Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7º).
ARTICULO. 15º—Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80).

CAPÍTULO III

Trabajadores accidentales o transitorios

ARTICULO. 16º—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 (CST, art. 6º).

CAPÍTULO IV
Horario de trabajo

ARTICULO. 17º—Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

PERSONAL ADMINISTRATIVO lunes a viernes: 8:00 a.m. – 5:00 p.m. y sábados cada 15 días de 8:00 a.m. – 11:00 a.m.

La hora de almuerzo, para el personal administrativo es de una (1) hora, por turnos de 12:00 m – 1:00 p.m. o 1:00 p.m. – 2:00 p.m. Las oficinas que tengan más de un funcionario se realizarán turnos para la prestación ininterrumpida del servicio.

PARAGRAFO—Se tendrán 2 periodos de descanso de diez minutos así: En la jornada de la mañana de 10:00am a 10:10am y la jornada de la tarde de 3:00 pm a 3:10 pm.

PERSONAL OPERATIVO

Los días laborables para el personal operativo son de lunes a domingo, en turnos rotativos, iniciando; 06.00 am, a 12:00 m, y 02:00 pm a 06:00 pm.

Se tendrá 2 periodos de descanso de diez minutos así: En la jornada de la mañana de 10:00am a 10:10am y la jornada de la tarde de 3:00 pm a 3:10 pm.

PARAGRAFO 1º—Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) 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 (L. 50/90, art. 21).

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

c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.
d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (L. 789/2002, art. 51).

CAPÍTULO V
Las horas extras y trabajo nocturno

ARTICULO 18º—Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (09:00 p.m.).

2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (09:00 p.m.). y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTICULO 19—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 (CST, art. 159).

ARTICULO 20—El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por este (D. 13/67, art. 1º).

ARTICULO 21—Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).

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

ARTÍCULO 22—La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este reglamento.

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

PARAGRAFO 2º— **Domingo Institucionalizado:** Para el caso del personal administrativo, el trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

CAPÍTULO VI
Días de descanso legalmente obligatorios

ARTICULO 23. —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: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del 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 día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, art. 1º, dic. 22/83).

PARAGRAFO 1º—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 (L. 50/90, art. 26, num. 5º).
PARAGRAFO 2º— Los trabajadores que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 25 de la Ley 789 del 2002 y con derecho al descanso compensatorio (artículo 28, Ley 50 de 1.990).).
PARAGRAFO 3º—Trabajo dominical y festivo. (L. 789/2002, art. 26) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (L. 789/2002, art. 26).

PARAGRAFO 3.1. —El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

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

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1º de abril del año 2003.

Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, art. 185).

ARTICULO 24—El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 21 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 (L. 50/90, art. 25).

ARTÍCULO 25 —Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

CAPÍTULO VII
Vacaciones remuneradas

ARTÍCULO 26—Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, num. 1º).

ARTICULO 27. —La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

ARTICULO 28—Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ARTICULO 29—El empleador y el trabajador podrán convenir compensar las vacaciones en dinero, y se puede otorgar 8 días de vacaciones y compensar en dinero 7 días de conformidad con la ley 1429 de 2010; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189 C.S.T.).

ARTICULO 30. —En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis

(6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años.

La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de dirección manejo y confianza (CST, art. 190).

ARTICULO 31. —Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTICULO 32. —Se llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5º).

PARAGRAFO—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 (L. 50/90, art. 3º, par.).

CAPÍTULO VIII
Permisos y Licencias

ARTICULO 33—La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.

En el caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, median también claras razones de solidaridad que implican que el empleador esté obligado a responder de forma humanitaria "ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas. En efecto, el Código Sustantivo del Trabajo no define qué es la calamidad doméstica, pero para efectos de las licencias a que alude la norma acusada, ha de ser entendida como todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajado, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, como por ejemplo una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano –hijo, hija, padre, madre, hermano, cónyuge o compañero-, el secuestro o la desaparición del mismo, una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto, para citar algunos ejemplos. Todas estas situaciones, u otras similares, pueden comprometer la vigencia de derechos fundamentales de los afectados, o irrogarles un grave dolor moral, y los obligan a atender prioritariamente la situación o la emergencia personal o familiar, por lo cual no están en condiciones de continuar la relación laboral prestando su servicio personal, existiendo un imperativo de rango constitucional para suspender el contrato de trabajo. (Sentencia c-930 de 2009).

La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones ya que es importante aclarar que existen 3 clases de permisos:

1. ***Remunerado y Obligatorio:***

a. Voto

b. Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación

c. Calamidad domestica: La oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias. Se otorgan máximo tres (3) días dependiendo del modo, tiempo y lugar.

d. Licencia de Luto: Se reconocerán días hábiles remunerados por licencia de luto según lo establecido en la ley 1280 de enero 5 de 2009, dependiendo del grado de consanguinidad y afinidad.

e. Licencia de paternidad: Se reconocen días hábiles por licencia de paternidad Ley Maria C-174 de 2009 y C-633 de 2009, modificado por la ley 2114 de 2021.

f. Licencia de maternidad

g. Comisión sindical

h. Asistencia a entierro de sus compañeros: En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores

2. Obligatorio, pero no remunerado:

a. Servicio médico: El tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (CST, art. 57, num. 6º).

b. Citaciones Judiciales

3. No obligatorios y no remunerados

Todos los demás serán a consideración de la empresa (máximo 3 horas por mes).

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario.

En los casos no contemplados con anterioridad, el personal operativo deberá solicitar todo permiso con por lo menos 48 horas de anticipación, so pena de no concederse si no se logra cuadrar su remplazo en puesto.

CAPÍTULO IX

Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y períodos que lo regulan

ARTICULO 34—Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea,

etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

ARTICULO 35—Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

ARTICULO 36—Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, art. 138, num. 1º).
ARTÍCULO 37— El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito y autenticado, en periodos de pago mensual, según se haya pactado:

1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor a un mes.

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

CAPÍTULO X

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

ARTICULO 38—Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 39—Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de Seguros Sociales o EPS, 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.

ARTICULO 40 —Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida, so pena iniciarse el proceso disciplinario correspondiente.

ARTÍCULO 41—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.

ARTICULO 42—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.

PARAGRAFO—El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

ARTICULO 43—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 44—En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 45—Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTICULO 46—En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO XI
Prescripciones de orden

ARTÍCULO 47—Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

a) Respeto y subordinación a los superiores.

b) Respeto a sus compañeros de trabajo.

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

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

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

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

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

h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

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

j) Acatar las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional de la empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

CAPÍTULO XII
Orden jerárquico

ARTÍCULO 48—El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

Área Administrativa:

1. Gerente General
2. Subgerente General
3. Gerentes
4. Administradores de sede
5. Asistencias
6. Auxiliares

Área Operativa:

1. Gerente Nacional de Riesgo
2. Coordinadores
3. Supervisores/Escoltas
4. Operadores de medios tecnológicos
5. Guardas de Seguridad

PARAGRAFO— De los cargos mencionados, tienen la facultad para imponer sanciones disciplinarías a los trabajadores de la empresa: el Gerente General, Subgerente, Gerente de Talento Humano, Gerente Nacional de Riesgo y Administradores de Sede

CAPÍTULO XIII
Labores prohibidas para mujeres y menores

ARTICULO 49—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 de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, art. 242, ords. 2º y 3º).

ARTÍCULO 50—Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.

3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.

6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. 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. 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 prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARAGRAFO—Los trabajadores menores de 18 años y mayores de quince 15, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una

institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la 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 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 consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (D. 2737/89, arts. 245 y 246).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (D. 2737/89, art. 243).

CAPÍTULO XIV
Obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores

ARTICULO 51—Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 31 de este reglamento.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario

devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.

10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 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 (CST, art. 57).

ARTICULO 52—Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido, así como las consignas generales y específicas de cada puesto de trabajo. Para los directores, supervisores y/o coordinadores de contrato que representen a la empresa, la omisión o no presentación oportuna de las novedades, reportes de nómina o facturación será agravante de responsabilidad
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada, 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 para la labor de vigilancia.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa o del cliente.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar y actualizar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58 C.S.T.).
9. Actualizarse permanentemente en los procedimientos de seguridad y vigilancia, adelantando, en los casos específicos, los cursos requeridos y exigidos por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.
10. Observar una actitud cortés y amable en todo momento, sin descuidar las funciones propias del servicio.
11. Conocer y mantener actualizada una relación de teléfonos de importancia y emergencia, incluyendo autoridades de Policía, Fiscalía, Bomberos, Cruz Roja, Acueducto, Empresa de energía y hospitales.
12. Informar de inmediato cualquier inicio de peligro, riesgo o amenaza que observe o de la cual tenga información, que afecte los intereses de la entidad custodiada.
13. Esperar el relevo correspondiente antes de retirarse del puesto, ya que no debe abandonarse el lugar custodiado hasta tanto no se realice la correspondiente entrega al compañero que recibe el puesto.
14. Usar el arma cuando efectúe recorridos o note algún suceso de manera defensiva y no ofensiva, únicamente en legítima defensa o para la protección de los bienes custodiados, siempre y cuando el uso sea proporcional con la amenaza.
15. Asistir a las prácticas, instrucciones y cursos de capacitación programados por la empresa.
16. Cumplir con lo establecido en los diferentes Sistemas de Gestión de Calidad con los que cuenta la empresa.
17. Tomar nota en el libro de minuta, de toda orden, novedad y consigna que ocurran durante su servicio.
18. Permitir la realización de pruebas de alcoholemia de manera periódica y/o aleatoria, según las órdenes de sus superiores.

ARTICULO 53—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 escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

   a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo y Ley 1527 de 2012.

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

   c) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del 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 del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
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 (CST, art. 59).

ARTICULO 54—Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa, o elementos que estén bajo su cuidado y custodia.

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.

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).
9. Tomar, sustraer y utilizar los bienes de la empresa o de sus clientes, dejados bajo su cuidado, tenencia y/o control.
10. Dormir durante la Jornada laboral
11. La no elaboración de los reportes vía radio, celular, avantel, fax, teléfono o correo electrónico, al centro operativo de control de Seguridad Anse Ltda.
12. Utilizar los radios de comunicación para realizar actividades diferentes a las funciones propias del cargo.
13. Prestar los servicios de vigilancia sin el uniforme respectivo y los elementos de dotación asignados, así como presentarse a laboral sin el carnet de la empresa, el permiso de porte de armas, el carnet de afiliación a la EPS y ARL.
14. Modificar o alterar el uniforme entregado para la prestación del servicio.
15. Recibir visitas durante la Jornada Laboral.
16. Llegar al puesto de trabajo mal presentado, con el uniforme incompleto o
17. utilizar prendas diferentes a las reglamentarias, omitiendo las normas básicas de higiene y limpieza.
18. Abandonar el sitio de trabajo donde se presta el servicio de vigilancia sin la respectiva autorización.

19. Prestar a otros los uniformes, distintivos y demás elementos de dotación que le hayan sido entregados para la prestación del servicio.
20. Mantener en desorden y desaseo el puesto de trabajo.
21. Guardar mercancías, paquetes u otros objetos a terceras personas, en el lugar donde se presta el servicio de vigilancia.

22. Modificar los horarios y la programación que mensualmente le asigna la empresa, sin su autorización.
23. Mantener en el puesto de trabajo elementos que no corresponden a la dotación personal, tales como camas, frazadas, colchones, radios, televisores, grabadoras, revistas, periódicos, armas, etc.
24. Leer revistas, periódicos, libros y demás textos, durante el tiempo de servicio.
25. Violar, incumplir o hacer mal uso de las consignas generales y especificas dadas por Seguridad Anse Ltda.
26. Dar información confidencial de la empresa y el cliente a terceros.
27. Utilizar el teléfono de dotación para llamadas personales durante la prestación del servicio.
28. Movilizarse en vehículos que hayan sido entregados para su cuidado y control.
29. Fumar en el puesto de trabajo.
30. Consumir sustancias que alteren el estado normal de conciencia, tales como alcohol o estupefacientes, etc.
31. Solicitar, recibir de terceros dadivas, dineros, obsequios o cualquier beneficio no justificado por la ejecución de las labores.
32. Solicitar al cliente su intervención ante Seguridad Anse Ltda., para obtener cualquier tipo de prebenda o beneficio de carácter personal, así como omitir el conducto regular de quejas o reclamos establecido por la empresa.
33. Cualquier tipo de agresión, verbal o física, injuria y/o malos tratos a compañeros de trabajo, superiores y/o Representantes de la empresa, así como a los clientes, sus empleados y usuarios.
34. Dejar sin protección y vigilancia los bienes que se encuentran bajo su custodia o supervisión.
35. Utilizar el teléfono celular personal durante el turno para hacer o recibir llamadas personales, escuchar música o jugar con el equipo.

CAPÍTULO XV
Escala de faltas y sanciones disciplinarias

ARTÍCULO 55—La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

ARTÍCULO 56—Clasificación de las faltas:

- Faltas leves
- Faltas graves

ARTÍCULO 57—Clasificación de las sanciones:

- Amonestación escrita: Llamado de atención formal por escrito que se registra en la Hoja de vida.
-
-

Multa: Sanción de carácter pecuniario.

Suspensión: Separación del ejercicio del cargo en cuyo desempeño se originó la falta disciplinaria.

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

1. El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, ni cause interrupción en la prestación del servicio, implica por primera y segunda vez amonestación escrita y por la tercera vez suspensión en el trabajo por un (1) día.

2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

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

5. Utilizar los radios de comunicación para realizar actividades diferentes a las funciones propias del cargo, implica por primera vez amonestación escrita, y por segunda vez se considerará como falta grave.

6. Mantener en desorden y desaseo el puesto de trabajo, implica por primera vez amonestación escrita y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días.

7. Mantener en mala presentación los uniformes y elementos de dotación al momento de atender al cliente o su usuario, implica por primera vez amonestación escrita y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días.

8. Guardar mercancías, paquetes u otros objetos de terceras personas en el lugar donde se presta el servicio de vigilancia, implica por primera vez amonestación escrita y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días.

9. Utilizar el teléfono de dotación para llamadas personales o hacer uso indebido del internet durante la prestación del servicio, implica por primera vez amonestación escrita y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días.

10. Cocinar en el lugar de trabajo, implica por primera vez amonestación escrita (dependiendo de las consignas del puesto de trabajo) y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días.

11. Negarse a asistir a las capacitaciones y reuniones programadas por la empresa implica por primera vez amonestación escrita y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.

12. Faltar a las reuniones a las que cite el comité de convivencia laboral por primera vez amonestación escrita y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

PARAGRAFO PRIMERO. En la parte operativa, los retardos superiores a quince (15) minutos constituirán falta grave.

PARAGRAFO SEGUNDO. La reincidencia de las faltas establecidas de los literales e. a j., se constituye como falta grave.

ARTÍCULO 59—Constituyen faltas graves:

1. El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez.

2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.

3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.

4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

5. Revelar secretos profesionales, técnicos e información confidencial de la empresa y el cliente.

6. Ser negligente en la vigilancia y cuidado de la mercancía, mientras la misma este bajo su custodia

7. Dormir durante la jornada laboral.

8. La no elaboración de los reportes vía radio, celular, avantel, fax, teléfono o correo electrónico, al centro operativo de control.

9. Prestar los servicios de vigilancia sin el uniforme respectivo y los elementos de dotación asignados, así como presentarse a laborar sin el carnet de la empresa, el permiso de porte de armas y el carnet de afiliación a la EPS y ARL.

10. Modificar o alterar el uniforme entregado para la prestación del servicio.
11. Recibir visitas durante la jornada laboral.

12. Abandonar el sitio de trabajo donde se presta el servicio de vigilancia sin la respectiva autorización.
13. Prestar a otros los uniformes, distintivos y demás elementos de dotación que le hayan sido entregados para la prestación del servicio a personal ajeno a la empresa.

14. Mantener en el puesto de trabajo elementos que no correspondan a la dotación personal, tales como camas, frazadas, colchones, radios, televisores, grabadoras, revistas, armas, periódicos, etc.

15. Hacer o recibir llamadas personales por celular, así como escuchar música o jugar con el equipo durante el turno de trabajo

16. Violar, incumplir o hacer mal uso de las consignas generales y específicas.
17. Movilizarse en vehículos que hayan sido entregados para su cuidado y control.
18. Fumar en el puesto de trabajo.

19. Consumir o ingresar sustancias que alteren el estado normal de conciencia, tales como alcohol, estupefacientes, etc. y permanecer o salir bajo efectos o influencia de sustancias psicoactivas durante su jornada laboral.

20. Tomar, sustraer, utilizar, hurtar o dañar los bienes de la empresa o de sus clientes, dejados bajo su cuidado, control y/o tenencia.

21. Reportar por cualquier medio de comunicación a la empresa su llegada al puesto de trabajo, sin que realmente lo haya efectuado.

22. No efectuar la marcación del control de ronda, así como dañarlo, alterarlo o hacer mal uso de él.

23. Modificar los turnos y la programación que mensualmente le asigne la empresa, así como realizar relevos de los turnos en horarios diferentes a los ordenados por la empresa.

24. Hacer mal uso del libro de minutas asignado al puesto de trabajo.

25. Solicitar al cliente su intervención ante Seguridad Anse Ltda., para obtener cualquier tipo de prebenda o beneficio de carácter personal, así como omitir el conducto regular de quejas o reclamos establecido por la empresa.

26. Cualquier tipo de agresión, verbal o física, injuria y/o malos tratos a compañeros de trabajo, superiores y/o Representantes de la empresa, así como a los clientes, sus empleados y usuarios.

27. Dejar sin protección y vigilancia los bienes que se encuentran bajo su custodia o supervisión.

28. No reportar las novedades al momento de su ocurrencia y presentar los informes que sean del caso.

29. Omitir o presentar tardíamente las novedades de nómina y facturación o en general cualquier informe de novedad en el servicio.

30. Aportar documentación falsa para su admisión, ingreso o permanencia, así como los tendientes a obtener un provecho indebido.

31. Todo perjuicio causado maliciosamente por parte del trabajador en la prestación del servicio.

32. No dar el uso correcto a los implementos de dotación como son: armamento, radios, detectores, munición, cargadores, adaptadores, impermeables, minuta y demás elementos dejados bajo su responsabilidad.

33. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los guardas de seguridad, supervisores y escoltas.

34. Hacer uso indebido del arma de dotación que se le entrega de conformidad con el decálogo de seguridad.

35. Negarse a asistir a las capacitaciones y reuniones programadas por la empresa por tercera vez.

36. A la quinta amonestación escrita por causas leves, en un periodo de 1 año, se constituye en falta grave.

PARAGRAFO— Toda falta considerada como grave implica cancelación del contrato de trabajo con justa causa.

CAPÍTULO XVI

Procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias.

ARTICULO 60—Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115).

ARTICULO 61—No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

ARTÍCULO 62— Procedimiento aplicable:

1. Realizar informe de la novedad por quien conoce de la ocurrencia de los hechos y en el caso de haber testigos, su respectivo informe.

2. La Gerencia de Operaciones centraliza los informes y toma la recepción de los descargos.

3. Se traslada la información recopilada a la gerencia de talento humano para que decida en equidad y justicia.

CAPÍTULO XVII
Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

ARTÍCULO 63—Los reclamos de los trabajadores se harán ante secretaria, supervisores o operadores de medios, quien los oirá y remitirán a la instancia correspondiente.

ARTÍCULO 64—Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PARAGRAFO—En la empresa ANSE LTDA no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XVIII
Acoso Laboral

ARTÍCULO 65— DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL: Para efectos del presente Reglamento se entenderá por acoso laboral *Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006. (…)";*

Que el artículo 14 de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, en mención, contempla como medida preventiva de acoso laboral el *"1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral";*

Que al constituirse los Comités de Convivencia Laboral como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, es necesario establecer su conformación;

Que, para efecto de propender por la operatividad de los Comités de Convivencia Laboral en las entidades públicas y empresas privadas, es necesario también establecer disposiciones relacionadas con su funcionamiento; (Resoluciones 652 y 1356 de 2012)

ARTÍCULO 66— 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 67— En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios, inclusión obligatoria en los manuales de inducción 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 la 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, dentro del marco del plan de bienestar de la empresa, 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. La realización periódica de las encuestas de clima Organizacional que pretenden medir el grado de satisfacción del personal en la Empresa.

5. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 68— Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento, de conformidad con lo establecido en el Reglamento del Comité de convivencia de Seguridad ANSE Ltda., el cual tiene por objeto contribuir con mecanismos alternativos a los establecidos en los demás reglamentos de la empresa para a la prevención y solución de las situaciones causadas por conductas de acoso laboral de los trabajadores al interior de la misma. Dicho Comité procurará generar una conciencia colectiva convivente entre la Comunidad Laboral de Seguridad Anse Ltda., con el fin de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente ocupacional para todos los trabajadores de la Empresa, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de éstos.

ARTÍCULO 69—PROCEDIMIENTO INTERNO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Es responsabilidad de cada miembro del Comité de Convivencia Laboral conocer y entender la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el Acoso Laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo y el procedimiento interno de administración, pues está bajo su encargo la adecuada aplicación de la misma y la divulgación y aclaración frente a inquietudes manifiestas por algún miembro de la comunidad trabajadora de la empresa

ANSE LTDA

ETAPAS DEL PROCESO:

El COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL debe establecer mecanismos de prevención de actos de acoso Laboral en la comunidad trabajadora. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos para la comunidad trabajadora de la empresa ANSE LTDA constituirán actividades tendientes a:

- Generar una conciencia colectiva de convivencia en clima organizacional que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la comunidad trabajadora de la empresa.

- Proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de todos los funcionarios y trabajadores de la empresa de acuerdo a un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo de acuerdo a lo ordenado en el numeral 1º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006.

En desarrollo de lo anterior, se pueden incluir los siguientes mecanismos:
a) Información a los funcionarios y trabajadores sobre La Ley 1010 de 2006 que incluya campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de la ley y el presente acuerdo, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

b) Establecer espacios para el dialogo, para la evaluación periódica de clima organizacional, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que facilite y fomente el buen trato al interior de la Comunidad trabajadora de la empresa

ANSE LTDA.

c) Establecer mediante la construcción conjunta valores y hábitos que promuevan la vida laboral conviviente.

d) Formular recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones laborales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.

e) Hacer uso de planes de mejoramiento y de compromisos con aquellos funcionarios directivos, jefes, que por su estilo de relacionarse con los demás requieran apoyo para propiciar un mejor trato con sus subalternos, compañeros o superiores.

f) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la comunidad trabajadora de la empresa ANSE LTDA que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

1. Recepción de la queja

El Comité recibirá las quejas interpuestas por los empleados de la comunidad trabajadora de la empresa ANSE LTDA, a través de cualquiera de los siguientes mecanismos, los cuales propenden garantizar la confidencialidad en el proceso:

a) A través del diligenciamiento del formato diseñado para tal efecto, el cual hace parte del presente documento (Anexo No.1) anexar el formato que trae el protocolo, y llevarlo a la oficina o departamento de Recursos Humano.

b) Por la solicitud expresa dirigida a alguno de los miembros del Comité de requerir la intervención del mismo en algún asunto particular.

c) Por cualquier otro mecanismo que sea desarrollado por parte de los miembros del Comité, en ejercicio de su función de solución de situaciones constitutivas de acoso laboral.

2. Una vez recibida la queja, le corresponde al COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL analizar la caducidad de la misma, de acuerdo a lo establecido en el Art. 18 de la Ley 1010 de 2006.

3. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral y/o hostigamiento, el Comité las examinará, debiendo escuchar a las personas involucradas, a fin de garantizar los derechos a la defensa y al debido proceso.

Basados en el análisis antes mencionado, el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL convocará de manera individual a los interesados, quejosos, elaborando un acta que deberá ser firmada por los que en la reunión intervengan, considerando:

- Se solicitará al quejoso hacer una narración detallada de los hechos, de ser posible por escrito, mediante la cual referirá las conductas motivo de la queja. En dicha narración se solicitará al quejoso aportar las pruebas que considere procedentes, (testigos, documentos, otros)
- En COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL se determinará las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se presentan los hechos y en la reunión mencionada en el ítem 3, se debe establecer claramente esta situación; se definirá con exactitud el cuándo, como, donde y porque se presentan estas situaciones.

4. Una vez se lleve(n) a cabo la(s) reunión(es) el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL deberá decretar las pruebas, es decir, se decidirá una investigación a fondo de los hechos narrados, para ello se podrá convocar a testigos o valorar otras pruebas consideradas pertinentes.

5. Valoradas todas las pruebas, el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL procederá con la adecuación típica de las pruebas, es decir, realizará la valoración de las mismas y determinara si encajan en las definiciones y modalidades de acosos expresadas en el Art. 2. de la Ley 1010 de 2006.

6. Hecha la adecuación mencionada, se procederá con la convocatoria a la persona acusada de las conductas valoradas, para que se le notifique formalmente la situación y pueda hacer uso del derecho a la defensa, aportando las pruebas que considere conducentes.

7. Al final, hecha la evaluación de acuerdo con el ítem anterior, el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL procederá con el cierre y decisión, considerando siempre lo establecido en el Art. 3, conductas atenuantes, Art. 4. Circunstancias agravantes y el Art. 7. y Art. 8. De la Ley 1010 de 2006.

8. El COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, de acuerdo con lo establecido en el Art. 9. Ley 1010 de 2006, recomendará los acuerdos a los que llegará la persona acusada para mejorar las conductas objeto de la denuncia.

9. Los resultados logrados se comunican a la persona que ha sido imputada (Dependiendo de la magnitud y gravedad de la falta, se podrá proponer entre los involucrados compromisos de convivencia) y el seguimiento de los mismos se establecerá, el cual buscará medir en un periodo de tiempo fijado si se cumple con lo pactado o si es necesario tomar otras medidas. Puede incluir acciones disciplinarias. El COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL formulará las recomendaciones que estime indispensables y participará en la recuperación de la armonía de las relaciones laborales, si fuere necesario.

Si como resultado de la actuación del Comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios competentes al interior de la comunidad trabajadora de la empresa ANSE LTDA, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la Ley y en el presente procedimiento.

No es procedente informar al quejoso de los acuerdos logrados y los compromisos pactados con el denunciado.

10. Toda la actuación del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL es confidencial y debe ser documentada, y así se debe garantizar y expresar a todas las partes interesadas.

NOTA:
La víctima del acoso laboral puede denunciar en primera oportunidad a los comités de convivencia, a jefe superior del acosador con el fin de propiciar la corrección de la situación. Si no hay respuesta, la ley 1010 posibilita la denuncia ante el inspector de trabajo, los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y sostenible de acoso laboral.

El procedimiento a seguir para realizar la denuncia de acoso laboral es básicamente el siguiente:
La denuncia deberá dirigirse por escrito detallando los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos.
La autoridad que reciba la denuncia en tales términos obligará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales de análisis y corrección, programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa.

Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

A partir de un cruce de información entre demandante y demandado el juez competente tomará la decisión que tendrá carácter de obligatorio cumplimiento por parte de los involucrados en el proceso.

ARTÍCULO 70— El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

- 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.
- 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.

CAPÍTULO XIX

Disposiciones finales

ARTICULO 71—Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XX
Cláusulas ineficaces

ARTÍCULO 72—No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

Fecha: 22 de diciembre 2016/ modificaciones 20 de septiembre 2022
Dirección: Avenida el Dorado Nº 100-32
Ciudad: Bogotá
Departamento: Cundinamarca

LUIS ARTURO JIMENEZ CELY
C.c. 1.114.147 de Paz de Rio (Boyacá)
Representante legal