

PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
	Fecha: 8 febrero 2024
	Página 1 de 45

REGLAMENTO DE TRABAJO

CAPITULO I

El presente reglamento de trabajo de LA EMPRESA: _____ con domicilio principal en la ciudad de _____ en la dirección: _____, sus disposiciones obligan tanto a la empresa como todos sus trabajadores hacen parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores..

CAPITULO I

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 1. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos

- a) Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificado de los dos (2) últimos empleadores con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- e) Hoja de vida con datos actualizados, Fotocopia de los diplomas de estudio cursados, Fotocopia pase (Caso que aplique), una (1) fotocopia de Cédula y una (1) del cónyuge o compañero, una (1) copia legibles del registro civil de los hijos y fotocopia de tarjetas de identidad.

	PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
		Fecha: 8 febrero 2024
		Página 2 de 45

f) Exámenes Médicos de Ingreso. Que la empresa ordenara practicarse, antes de realizar la firma del contrato.

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, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 2. La empresa una vez admitido 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 éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 3. 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 4. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
	Fecha: 8 febrero 2024
	Página 3 de 45

ARTÍCULO 5. 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 éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

CAPITULO II TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 6. 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 sexto, C.S.T.).

CAPITULO III HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 7. Reducción gradual de la jornada laboral.

El artículo 3 de la ley 2101 de 2021 contempla una implementación gradual de la nueva jornada laboral bajo las siguientes reglas:

- Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigor de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.
- Pasados tres (3) años de la entrada en vigor de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.
- A partir del cuarto año de la entrada en vigor de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la presente ley.

La reducción de la jornada laboral semanal se puede resumir así:

PUBLICACION No. 80
MODELO REGLAMENTO INTERNO DE
TRABAJO.

Código: Reg IT SGSST 02

Fecha: 8 febrero 2024

Página 4 de 45

Del 16 de julio de 2023 al 15 de julio de 2024	47 horas semanales.
Del 16 de julio de 2024 al 15 de julio de 2025	46 horas semanales.
Del 16 de julio de 2025 al 15 de julio de 2026	44 horas semanales.
Del 16 de julio de 2026 en adelante	44 horas semanales.

No obstante, el último inciso del mismo artículo faculta al empleador para que, si es su voluntad, de inmediato implemente la nueva jornada laboral

PARÁGRAFO: Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

PARAGRAFO 1: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren mínimo 42 horas semanales, éstos 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 1.990).

PARAGRAFO 2: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (Art. 51 Ley 789/02) Modificó el inciso primero del literal c) incluyo el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. 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 del ARTICULO 7 del presente reglamento.

PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
	Fecha: 8 febrero 2024
	Página 5 de 45

CAPITULO IV

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 8. Trabajo ordinario y nocturno. Ley 1846 de 2017. quedará así:

1. Trabajo ordinario- diurno - es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiuna horas (9:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 9. 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 10. 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 mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste (Artículo primero, Decreto 13 de 1.967).

ARTÍCULO 11. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo 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 1.990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
	Fecha: 8 febrero 2024
	Página 6 de 45

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

PARAGRAFO 2: DESCANSO EN DIA SABADO: Pueden repartirse las horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO V

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 13. 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: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del 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. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

PARAGRAFO 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

	PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
		Fecha: 8 febrero 2024
		Página 7 de 45

trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 3. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de 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 el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

Parágrafo 3.1. 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 1 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 doce (12) horas por 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 (artículo 185, C.S.T.).

PARÁGRAFO 3.1.1. 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 (L. 50/90, art. 26, num. 5º).

PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
	Fecha: 8 febrero 2024
	Página 8 de 45

PARÁGRAFO 3.1.2. Labores agropecuarias. Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas 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 de 2002 y con derecho al descanso compensatorio (L. 50/90, art. 28).

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

ARTÍCULO 15. 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. (Artículo 178 C.S.T.).

V A C A C I O N E S R E M U N E R A D A S

ARTÍCULO 16. 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 17. La época de las 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 quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

ARTÍCULO 18. 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 19. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de la Protección Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en

PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
	Fecha: 8 febrero 2024
	Página 9 de 45

casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; 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.).

ARTÍCULO 20. 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 dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, C.S.T.).

ARTÍCULO 21. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 22. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

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 (artículo tercero, párrafo, Ley 50 de 1.990).

P E R M I S O S

ARTÍCULO 23. 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, caso de jurados de votación, situación que el empleador deberá respetar y coordinar con su trabajador el derecho que tiene a un día de descanso remunerado, o en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, o para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, o para desempeñar comisiones

	PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
		Fecha: 8 febrero 2024
		Página 10 de 45

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

En caso de grave calamidad doméstica, 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.

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.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, 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 (numeral sexto, artículo 57, C.S.T).

Además se reconoce cinco (5) días hábiles remunerados por Licencia de Luto por la Ley 1280 de Enero 5 del 2009. También se reconoce ocho (8) días hábiles por licencia de paternidad Ley María.

De conformidad a la ley 1468 de junio 30 de 2011, la cual en su artículo 1 modificó el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo en la siguiente forma:

Descanso remunerado en la época del parto.

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

	PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
		Fecha: 8 febrero 2024
		Página 11 de 45

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 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. Estos beneficios no excluyen al trabajador del sector público.

5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 18 semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más.

6. En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

7. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 18 semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera:

- a) Licencia de maternidad Preparto.** Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el postparto inmediato. Así mismo, la futura madre

PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
	Fecha: 8 febrero 2024
	Página 12 de 45

podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de diecisiete (17) semanas posparto y una semana preparto.

Parágrafo 1°. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 18 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

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 opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.

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 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.

Parágrafo 2°. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce.

Parágrafo 3°. Para efecto de la aplicación del numeral 5 del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad.

Paragrafo 4° . Todos los permisos derivados de los puntos diferentes a la maternidad , que ya se expusieron, deberán tener su respectivo soporte documental , caso diferente , la empresa entendera que se constituye en una falta grave y sancionatoria y entendera que esta siendo engañada por el trabajador y falta grave a su código de ética , la empresa

PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
	Fecha: 8 febrero 2024
	Página 13 de 45

en estos casos puede tomar la decisión de prescindir de su trabajador con justa causa , sin derecho a las indemnizaciones respectivas. Las salidas temporales de la empresa sin el debido permiso escrito del superior inmediato se consideraran abandono de puesto y sera sancionado como falta grave y la empresa podra tomar la decisión de prescindir de su trabajador, sin derecho a las indemnizaciones respectivas, previa explicación de motivos. Si el permiso se venció en el tiempo y el trabajador no esgrime argumentos evidenciados validos para su no presentación al puesto de trabajo , se entendera que existe abandono del puesto de trabajo y la empresa podra tomar la decisión de prescindir de su trabajador con justa causa, sin derecho a las indemnizaciones respectivas.

b. LEY DE PATERNIDAD – LEY JOSE. LEY 2114 DE 29 DE JULIO DE 2021

El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el registro civil de nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

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

La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigor de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

CAPITULO VI
SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS,
HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 24. 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.,

	PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
		Fecha: 8 febrero 2024
		Página 14 de 45

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

- No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14,16,21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con 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, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

- 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%).
- El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 25. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 26. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

	PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
		Fecha: 8 febrero 2024
		Página 15 de 45

PERIODOS DE PAGO:

ARTÍCULO 27. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no pueden ser mayores de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134 C.S.T.)
3. Períodos de pago: Quincenales
4. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito
5. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
6. 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 (CST, art. 134).
7. **PRESTAMOS SOBRE SALARIO** (Artículo 151 C.S.T. modificado por la ley 1429 de 2010). La empresa y el trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda.

PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
	Fecha: 8 febrero 2024
	Página 16 de 45

CAPITULO VII

SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES .

ARTÍCULO 28. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene industrial 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, de conformidad al SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 29. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S o A.R.L, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 30. Todo trabajador, desde el 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 del médico de su EPS o ARL, 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 éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida, de lo contrario se atendra a lo estipulado en el paragrafo 4º del articulo 23 de este reglamento.

ARTÍCULO 31. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la 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.

	PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
		Fecha: 8 febrero 2024
		Página 17 de 45

ARTÍCULO 32. Los trabajadores deberán someterse a todas las indicaciones que apunte el SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, que prescriben 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, herramientas, equipos, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo. El trabajador deberá cumplir sus obligaciones tal cual se determina en el reglamento de higiene y seguridad industrial, so pena de ser multado, ante situaciones reiterativas de inobservancia de dicho reglamento, hasta por el 5% del valor de su salario diario.

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 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) 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). y se constituye como falta grave en este reglamento.

ARTÍCULO 33- 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 único reglamentario 1072 de 2015, ante la E.P.S. y la A.R.L., en todo caso serán las ARL, las responsables de las prestaciones asistenciales y económicas del trabajador accidentado o enfermo e incapacitado. El Empleador observará su plan de emergencias y se ceñirá al mismo para realizar los procedimientos operativos normalizados.

ARTÍCULO 34. 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 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 y seguirá las indicaciones emanadas

	PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
		Fecha: 8 febrero 2024
		Página 18 de 45

del SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD de la empresa y del médico tratante a través de los exámenes médicos ocupacionales. El empleador posterior al accidente realizará el informe contenido en el formato único de reporte de accidentes de trabajo ante su ARL y realizará la respectiva investigación del accidente y establecerá sus planes de acción para mitigar a futuro el mismo accidente.

ARTÍCULO 35. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida y del respectivo Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional 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.

ARTÍCULO 36. 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, la Resolución No. 1016 de 1.989, la resolución 0312 de 2019 y el decreto único reglamentario 1072 de 2015, expedida por el Ministerio de trabajo y las demás que con tal fin se establezcan.

Parágrafo 1º : Los trabajadores estarán obligados a cumplir el Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en lo relacionado al cumplimiento de sus deberes y obligaciones establecidas en la normatividad vigente del sistema de riesgos laborales. (Decreto 1072 de 2015)

Parágrafo 2º : La inobservancia por parte del trabajador de las obligaciones, responsabilidades, recomendaciones, procedimientos, manuales, normas, planes de su SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, en forma reiterativa (más de dos veces), establecerá sanciones al trabajador en la forma económica aquí descrita o la cancelación de su contrato de trabajo con justa causa.

	PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
		Fecha: 8 febrero 2024
		Página 19 de 45

CAPITULO VIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO . Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo. Seguir las indicaciones emanadas de su comité de convivencia laboral, plasmados en su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. El comité establecerá los planes de acción para evitar conductas como: La agresión física , la agresión verbal , las injurias , descalificaciones , burlas o cualquier acto que se constituya como acoso laboral o sexual , Tales actitudes deberán estar debidamente documentadas con sus pruebas.
- 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, siguiendo su código de ética.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior o de su comité de convivencia 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.

PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
	Fecha: 8 febrero 2024
	Página 20 de 45

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

j) RESPONSABILIDADES A LA LUZ DEL SG SST:

1. Conocer, entender y aplicar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Conocer los riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo de sus actividades y aplicar las medidas para controlarlos.
3. Procurar el cuidado integral de su salud.
4. Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.
5. Cumplir las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y reglamentos propios de la empresa.
6. Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la empresa.
7. Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato o al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo.
8. Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente.
9. Asistir y participar activamente en el programa de inducción y en los cursos de entrenamiento.
10. Mantener y usar de acuerdo con el estándar los elementos de protección personal requeridos para sus actividades.
11. Mantener limpio y ordenado el lugar de trabajo.
12. Cumplir con la programación de los exámenes médicos.
13. Aplicar las indicaciones de las hojas de seguridad de las sustancias peligrosas.
14. Conocer y utilizar adecuadamente los procedimientos para las tareas asignadas
15. Conocer y aplicar normas básicas de seguridad de las herramientas de uso común.
16. Gestionar la reparación o reemplazo de herramientas en mal estado.
17. Hacer el trabajo de manera segura. Ejercer su derecho de buscar, conjuntamente con su jefe inmediato, formas de hacer el trabajo seguro cuando su condición personal o las condiciones de trabajo sean inadecuadas.
18. Aplicar normas y políticas para asegurar un sitio de trabajo libre de tabaco, alcohol y drogas.
19. Conocer y aplicar el procedimiento de emergencias del sitio de trabajo, incluidas alarmas, sistemas de protección, sistemas de emergencia y comunicaciones.
20. Conocer los procedimientos de bloqueo de fuentes de energía de los diferentes equipos con los que trabaja.
21. Participar en las actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo definidas en el plan de capacitación.

PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
	Fecha: 8 febrero 2024
	Página 21 de 45

22. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
23. Identificar y evaluar los peligros del lugar donde se realizarán actividades de alto riesgo y aplicar las medidas correctivas necesarias.
24. Participar activamente en la elección del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST y en la elección del comité de convivencia y participar activamente en las capacitaciones que la empresa indique para la mitigación del riesgo y las emergencias

CAPITULO IX

ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 38. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

ASAMBLEA DE ACCIONISTAS

JUNTA DIRECTIVA

GERENTE – REPRESENTANTE LEGAL

JEFES O DIRECTORES DE DEPARTAMENTOS.

PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa el representante legal de la empresa o la persona a quien este delegue del orden jerárquico para tal efecto.

CAPITULO X

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 39. Queda prohibido emplear a los menor.es 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 empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
	Fecha: 8 febrero 2024
	Página 22 de 45

PARAGRAFO. 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 la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).

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

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 donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
4. Todo tipo de labores con exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
5. Trabajo en basurero o en actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
6. Actividades que impliquen el manejo de sustancias inflamables o cáusticas.

PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
	Fecha: 8 febrero 2024
	Página 23 de 45

7. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
8. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
9. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
10. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde con altas temperaturas y humedad.
11. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
12. Las demás señaladas específicamente en los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARÁGRAFO: Los trabajadores menores de 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 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. (D. 2737/89, arts. 245 y 246).

PARAGRAFO: 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) (5).

CAPITULO XI

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 40. Son obligaciones especiales del empleador:

PUBLICACION No. 80
MODELO REGLAMENTO INTERNO DE
TRABAJO.

Código: Reg IT SGSST 02

Fecha: 8 febrero 2024

Página 24 de 45

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.
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, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 23 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 trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para 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.
Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
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

PUBLICACION No. 80
MODELO REGLAMENTO INTERNO DE
TRABAJO.

Código: Reg IT SGSST 02

Fecha: 8 febrero 2024

Página 25 de 45

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, éste 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 cuatro 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 del C.S.T.).
15. RESPONSABILIDADES ESPECIFICAS DEL EMPLEADOR A LA LUZ DEL SG SST.
 - a. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
 - b. Asignar y Comunicar las Responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
 - c. Rendir cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST)-
 - d. Definir los Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control.
 - e. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
 - f. Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el SG SST.

	PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
		Fecha: 8 febrero 2024
		Página 26 de 45

- g. El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- h. Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.
- i. Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo.
- j. El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.
- k. También se le asigna al empleador la responsabilidad en la conservación de los documentos que soportan el SG-SST que puede ser en medio electrónico siempre y cuando se garantice que sean legibles, de fácil identificación y accesibles, al igual deben estar protegidos de todo daño o deterioro.

ARTICULO 41. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Poner al servicio de la empresa toda su capacidad normal de trabajo, de manera exclusiva, en el desempeño de las funciones propias del cargo contratado y en las labores conexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR directamente o sus representantes.
2. Prestar sus servicios en forma exclusiva a LA EMPRESA, es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros EMPLEADORES, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato.
3. Guardar estricta reserva sobre los hechos, documentos físicos y/o electrónicos, informaciones y en general de cuanto llegue a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo.

PUBLICACION No. 80
MODELO REGLAMENTO INTERNO DE
TRABAJO.

Código: Reg IT SGSST 02

Fecha: 8 febrero 2024

Página 27 de 45

4. Prestar los servicios antes dichos personalmente en los sitios que indicare EL EMPLEADOR y, excepcionalmente fuera del territorio de la República de Colombia, cuando las necesidades del servicio lo exigieren.
5. Laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro del horario señalado , pudiendo el empleador efectuar ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente.
6. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado.
7. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
8. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
9. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
10. 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. Seguir las indicaciones de su SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
11. 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.).
12. Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad la información y datos que tengan relación con el trabajo y los informes que sobre el mismo se le soliciten.
13. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la empresa toda su capacidad normal de trabajo.
14. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados y de conformidad con la naturaleza de las funciones.
15. Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización y ejecución normal del trabajo que se les encomienda.
16. Observar con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones sobre el trabajo a fin de lograr: seguridad, calidad y eficiencia.
17. Reportar e informar inmediatamente al jefe inmediato cualquier daño, falla o accidente que le ocurra a las máquinas, elementos, procesos, instalaciones o materiales de la empresa.

PUBLICACION No. 80
MODELO REGLAMENTO INTERNO DE
TRABAJO.

Código: Reg IT SGSST 02

Fecha: 8 febrero 2024

Página 28 de 45

18. Firmar la copia de todas las comunicaciones que le pase la empresa en señal de recibo. El trabajador tiene pleno derecho de presentar una vez firmado la copia, sus descargos en forma escrita, por si una vez recibida y firmada la copia no los presentare en un plazo no superior a 3 días se presume que está de acuerdo con su contenido.
19. Autorizar expresamente para cada caso por escrito, los descuentos de su salario y prestación social de los prestamos que por cualquier motivo se le haya hecho, teniendo en cuenta el Art. 149 del C.S.T., y en caso de retiro o cancelación de contrato, descontar los días pagados en forma anticipada, no laborados.
20. Someterse estrictamente a las disposiciones del presente reglamento, así como a los estatutos y demás normas que la empresa dicte o de las que resulten de la naturaleza del contrato y de las previstas en diversas disposiciones.
21. Usar las máquinas, herramientas, Vehículos, motos, útiles elementos y materias primas solo en beneficio de la empresa y en las actividades que le sean propias, con plena lealtad hacia esta.
22. Someterse a todas las medidas de control que establezca la empresa a fin de obtener puntualidad, asistencia general para descubrir maniobras indebidas que pueda haber efectuado algún trabajador.
23. Observar estrictamente lo establecido o que establezca la empresa para solicitud de permisos y para avisos de comprobación de enfermedades, de ausencias y novedades semejantes.
24. Someterse a los registros y requisitos indicados por la empresa, en la forma, día y hora que esta señale para evitar sustracciones y otras irregularidades.
25. Asistir con puntualidad a las reuniones, comités a los que ha sido nombrado o designado en el sistema de gestión, y a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizado por la empresa dentro o fuera de su recinto.
26. Observar cuidadosamente las disposiciones de transito cuando la empresa le confié el manejo de sus vehículos, haciéndose responsable en forma personal por las infracciones que cometa.
27. Utilizar en forma inmediata los elementos de seguridad industrial, uniformes, dotaciones e implementos que se suministre la empresa para el desarrollo de la labor asignada.
28. Seguir las indicaciones y comprometerse a cumplir sus funciones dentro del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
	Fecha: 8 febrero 2024
	Página 29 de 45

29. Procurar el cuidado integral de su salud.
30. Observar las normas y reglamentos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa
31. Conservar en orden y aseo los lugares de trabajo, lugares comunes, las herramientas y los equipos
32. Usar en forma oportuna y adecuada los dispositivos de prevención de riesgos y los elementos de protección personal.
33. Seguir procedimientos seguros para su protección, la de sus compañeros y la de la empresa en general.
34. Informar toda condición peligrosa o prácticas inseguras y hacer sugerencias para prevenir o controlar los factores riesgo.
35. Tomar parte activa de los comités: Convivencia, emergencia y comisiones y programas de inspección que se asignen.
36. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
37. Cumplir su código de ética.
38. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
39. Las demás consagradas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 42. 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 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 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.

PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
	Fecha: 8 febrero 2024
	Página 30 de 45

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 presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la 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 éstos, 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.).

ARTICULO 43. Sé prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la empresa 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, el trabajador deberá cumplir las indicaciones establecidas en la política

	PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
		Fecha: 8 febrero 2024
		Página 31 de 45

de consumo de sustancias psicoactivas, y comprometerse a cumplirlas, so pena de las respectivas multas y sanciones o la cancelación de su contrato de trabajo con justa causa.

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. Solicitar préstamos o ayuda económica a los clientes, aprovechándose de su cargo o aceptarles donaciones de cualquier clase, sin la previa autorización de la empresa.

9. Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses de la empresa en provecho propio.

10. Retener pedidos, dinero o hacer efectivos cheques recibidos para la empresa.

11. Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas.

12. Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que pueda afectar de manera nociva la reputación de la compañía.

	PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
		Fecha: 8 febrero 2024
		Página 32 de 45

13. Retirar de las instalaciones donde funcione la empresa, sus agencias u oficinas, elementos, máquinas y útiles de propiedad de la compañía sin su previa autorización escrita.

14. Se prohíbe el acceso a redes sociales por medio del computador para fines distintos a la labor a la cual fue contratado

CAPITULO XII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 44. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

ARTÍCULO 45. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo en la hora de entrada sin excusa suficiente, implica por primera vez llamada de atención escrito, por la segunda vez suspensión por un (1) día de trabajo.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- d) La violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, incluyendo las inobservancias al SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

	PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
		Fecha: 8 febrero 2024
		Página 33 de 45

e) No hacer uso del Carnet que lo identifica como empleado de LA EMPRESA., Si el trabajador, sin razón válida, se rehúsa a portar el carnet, por la primera vez se realizara llamado de atención.

f) La violación de normas de tránsito, en la conducción de vehículos de la empresa por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3)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.

ARTÍCULO 46. Constituyen faltas graves:

a) El retardo en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por tercera vez.

b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por segunda vez.

c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, dará lugar a la terminación del contrato por justa causa.

d) Violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, incluyendo la inobservancia de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

e) Violación directa de la cláusula de confidencialidad estipulada en el contrato de trabajo

f) El incumplimiento o la impuntualidad en citas o cumplimientos de compromisos con clientes de la empresa.

g) Las desavenencias con superiores, compañeros o subalternos en el desarrollo de su labor, cuando genere conflictos que afecten el ambiente laboral de la compañía.

	PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
		Fecha: 8 febrero 2024
		Página 34 de 45

h) La violación grave por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones contractuales o reglamentarias, incluyendo la inobservancia al Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo ,aún por primera vez.

i) La violación leve por parte del trabajador, de las obligaciones contractuales o reglamentarias, por segunda vez.

j) El presentarse en estado de ebriedad o estado de resaca a trabajar por una vez.

k) El abandono del sitio de trabajo sin permiso previo de sus superiores.

l) El ingerir bebidas alcohólicas o el utilizar sustancias alucinógenas en el sitio de trabajo.

m) Usar los útiles, herramientas, vehículos u otros bienes suministrados por el empleador para objeto distinto al asignado,

n) Disminuir u obstaculizar intencionalmente el ritmo de trabajo, suspender labores o promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

o) Repartir, fijar o hacer circular en los lugares de correos, trabajo, avisos, volantes o escritos, que no sean producidos o autorizados por el empleador.

p) No cumplir estrictamente con las indicaciones del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo las indicaciones señaladas por su comité de convivencia y su comité paritario de seguridad y salud en el trabajo.

q) La violacion de normas de transito, en la conduccion de vehiculos de la empresa por segunda vez.

r) No cumplir con su código de etica , que se le ha puesto de presente y sobre el cual ha firmado su compromiso de seguirlo y acatarlo.

s) No ponerse los Elementos de protección personal en el desarrollo de su actividad laboral.

	PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
		Fecha: 8 febrero 2024
		Página 35 de 45

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 47. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste 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 (artículo 115, C.S.T.).

ARTÍCULO 48. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

CAPITULO XIII

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTÍCULO 49. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de presidente del comité de convivencia quien oír y resolverá, en conjunto con su equipo del comité, con Justicia y Equidad.

ARTICULO 50. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del funcionario competente de la oficina del Ministerio de Trabajo o del sindicato respectivo.

PARAGRAFO: En la empresa LA EMPRESA no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XIV
LEY 1010 DE 2006 – DECRETO 1072 DE 2015

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL
Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 51. 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.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

- 1. Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se 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.
- 2. Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que Puedan producir desmotivación laboral.
- 3. Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razón de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política, o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- 4. Entorpecimiento Laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la

	PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
		Fecha: 8 febrero 2024
		Página 37 de 45

destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad Laboral: Asignación de funciones a menos precio del trabajador.

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

ARTÍCULO 52. MODALIDADES. - Se consideran Modalidades de Acoso Laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010, las siguientes: el Maltrato Laboral, la Persecución Laboral, la Discriminación laboral, el Entorpecimiento Laboral, la Inequidad Laboral y la Desprotección Laboral.

ARTICULO 53. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

- a. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- b. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- c. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- d. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;

PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
	Fecha: 8 febrero 2024
	Página 38 de 45

e. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;

f. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;

g. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;

h. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;

i. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;

j. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

k. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

l. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

m. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

	PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
		Fecha: 8 febrero 2024
		Página 39 de 45

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2º.

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

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

ARTÍCULO 54. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.

PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
	Fecha: 8 febrero 2024
	Página 40 de 45

- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

PARÁGRAFO: las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere a este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

CIRCUNSTANCIAS Y/O CONDUCTAS AGRAVANTES Y ATENUANTES

Artículo 55. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES Son conductas agravantes del acoso laboral:

1. Reiteración de la conducta
2. Cuando Exista concurrencia de causales
3. Realizar la conducta por motivo abyecto fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria
4. Mediante ocultamiento o aprovechamiento las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulte la defensa del ofendido o del autor participe
5. Aumentar deliberadamente o inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo
6. La posición predominante que al autor ocupe en la sociedad por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad
7. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de inimputable

	PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
		Fecha: 8 febrero 2024
		Página 41 de 45

8. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

Artículo 56. CONDUCTAS ATENUANTES: Son conductas atenuantes del acoso laboral:

1. Haber observado buena conducta anterior
2. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
3. Procurar voluntariamente, después de realizar la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
4. Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea de forma total.
5. Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
6. Los vínculos familiares y afectivos
7. Cuando existe manifiesta o velada provocación, desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
8. Cualquier circunstancia análoga significativa a las anteriores

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

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 57. 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 58. 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 – decreto 1072 de 2015, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y

PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
	Fecha: 8 febrero 2024
	Página 42 de 45

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. Conformación del comité de convivencia, con el concurso de los trabajadores y la gerencia o representante legal.
3. 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.
4. 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.
5. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

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

1. La empresa tendrá un Comité, 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”.

PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
	Fecha: 8 febrero 2024
	Página 43 de 45

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 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
 - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
2. Este comité se reunirá por lo menos una vez por trimestre, 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.

	PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
		Fecha: 8 febrero 2024
		Página 44 de 45

3. 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.

4. Si como resultado de la actuación del comité, éste 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.

5. 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 XV **PUBLICACIONES**

ARTICULO 60. El empleador debe publicar este reglamento en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos, durante 15 días. Si hubiere reclamos o inconsistencias, las mismas deberán ser conciliadas entre las partes, en caso contrario quedara en firme el presente reglamento. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPITULO XVI **VIGENCIA.**

ARTICULO 61. El presente Reglamento entrará a regir al día siguiente de cumplido el término anterior.

CAPITULO XVII **DISPOSICIONES FINALES.**

ARTICULO 62. 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.

	PUBLICACION No. 80 MODELO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	Código: Reg IT SGSST 02
		Fecha: 8 febrero 2024
		Página 45 de 45

CAPITULO XIV
CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 63. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

FECHA: _____
DIRECCION: _____
BOGOTA, D.C.

Representante Legal

Firma del trabajador en aceptación del presente reglamento y el cual es parte integral del contrato de trabajo firmado entre las partes.

EL TRABAJADOR
.....
C.C. No..... de