

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO UT PREPACOL - 3T CAPITAL
NIT. 901.749.669 – 0**

**CAPÍTULO 1
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. El presente es el reglamento interno de trabajo de la **Unión Temporal UT PREPACOL - 3T CAPITAL**, con NIT. 901.749.669-0, y quién para los efectos del presente documento se denomina **EL EMPLEADOR** o la **UNIÓN TEMPORAL**, con domicilio en la Carrera 45 N° 95-45 de la ciudad de Bogotá D.C., dirección que para los efectos legales se considera el lugar de trabajo.

A las disposiciones del presente reglamento quedan sometidos tanto la Unión Temporal como 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, solo pueden ser favorables al trabajador.

**CAPÍTULO 2
CONDICIONES DE ADMISIÓN**

Artículo 2. Documentos obligatorios para aspirantes. Quien aspire a desempeñar un cargo en la **UNIÓN TEMPORAL** debe presentar la hoja de vida para tenerlo en cuenta como aspirante y presentar los siguientes documentos:

- a. Examen Médico pre-ocupacional realizado por el proveedor de exámenes médicos asignado por la empresa.
- b. Hoja de vida en la cual se determine claramente sus datos personales, información académica, experiencia laboral y referencias personales.
- c. Fotocopia de la cédula de ciudadanía al 150%.
- d. Certificado laboral de los 2 últimos empleos (cuando aplique).
- e. Certificado de antecedentes judiciales.
- f. Fotocopias de acta de grado o diplomas de estudios técnicos u otros que acrediten sus estudios.
- g. Registro civil de matrimonio (si es casado) o declaración extrajuicio de convivencia
- h. Fotocopia de registro civil de nacimiento de los hijos con los nombres de los padres y el número del NUIP y Fotocopia de la tarjeta de identidad (mayores de 7 años).
- i. Fotocopia de la cédula de ciudadanía del cónyuge.
- j. Certificado de afiliación EPS y pensión.

Parágrafo primero. La **UNIÓN TEMPORAL** podrá requerir además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o inadmitir al aspirante. Esas exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por la Ley.

Parágrafo segundo. Las declaraciones hechas en la hoja de vida por un aspirante a un

empleo se presumirán ciertas y se tendrá como engaño a la Empresa cualquier inexactitud o alteración, modificación o falsificación de los datos y certificaciones.

CAPÍTULO 3 **PERIODO DE PRUEBA**

Artículo 3. Periodo de prueba. La **UNIÓN TEMPORAL** podrá estipular en los contratos laborales un periodo de prueba inicial que tendrá por objeto apreciar las aptitudes del trabajador y por parte de este las conveniencias de las condiciones de trabajo. (artículo 76 CST).

Artículo 4. Estipulación por escrito. Sin excepción, el período de prueba deberá estipularse en el contrato de trabajo por escrito.

Artículo 5. Duración. El periodo de prueba no podrá estipularse por un tiempo superior a dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a (1) un año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato.

Artículo 6. Ampliación. Si el periodo de prueba se pacta por un plazo menor al indicado en el artículo anterior, las partes podrán prorrogar antes de vencerse el periodo inicial, sin que el tiempo total de prueba pueda exceder el límite legal. (Artículo 8 Ley 50 de 1990).

Artículo 7. Efectos. Durante el periodo de prueba el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso por parte de la **UNIÓN TEMPORAL** o el trabajador. Si al expirar el periodo de prueba el trabajador continúa al servicio de la empresa, con consentimiento expreso o tácito, los servicios prestados por aquél a este se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. El trabajador en periodo de prueba gozará de todas las prestaciones. (Artículo 80 CST).

CAPÍTULO 5 **TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

Artículo 8. Son trabajadores accidentales o transitorios los que se ocupan en labores de corta duración no mayor a un (1) mes en actividades distintas a las del giro ordinario de la empresa. Estos trabajadores tendrán derecho, además del salario, a todas las prestaciones de ley (Artículo 6 CST).

CAPÍTULO 6 **HORARIO DEL TRABAJADOR**

Artículo 9. Horario laboral y jornada de trabajo. Las horas de entrada y salida de los trabajadores serán aquellas que se especifican en la planilla de planificación de horarios laborales, o malla de turnos, que se dará a conocer con la periodicidad que determine el empleador.

La jornada de trabajo será de 47 horas semanales, y se ajustará anualmente, de acuerdo con lo establecido en la Ley 2101 de 2021, sin que ellos implique modificar este Reglamento.

Lo anterior sin perjuicio de la disponibilidad requerida del personal de manejo, dirección y confianza.

Parágrafo primero: Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos

en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa dentro de la jornada. (Artículo 167 CST).

Parágrafo segundo: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y siete (47) horas a la semana, 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 de la Ley 50 de 1990, artículo 6 de la Ley 2101 de 2021).

Artículo 10. Jornada especial. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. (Artículo 51, literal c) de la Ley 789 de 2002).

Artículo 11. Jornada flexible. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y siete (47) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un (1) día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo.

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 siete (47) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 am a 9 pm. (Artículo 2 de la Ley 1846 de 2017).

Artículo 12. Trabajo por turnos. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y siete (47) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho horas diarias ni de cuarenta y siete (47) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 165 CST).

Artículo 13. Trabajo sin solución de continuidad. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos, las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana. (Artículo 3 del Decreto 13 de 1967).

Artículo 14. Descanso el sábado. Pueden repartirse las cuarenta y siete (47) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras de acuerdo con lo establecido en el artículo 164 del Código Sustantivo de Trabajo.

CAPÍTULO 7 **SOBRE LAS HORAS EXTRAS Y EL TRABAJO NOCTURNO**

Artículo 15. Jornadas de trabajo. De conformidad con lo establecido en la Ley, en la **UNIÓN TEMPORAL** el trabajo ordinario corresponderá a aquel que se presta entre las seis horas (6:00) y las veintiún horas (21:00). En consecuencia, el trabajo nocturno corresponderá a aquel que se presta entre las veintiún horas (21:00) y las seis horas (6:00).

Parágrafo. No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen **cargos de**

dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo, en los términos legales, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para cumplir completamente con sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario antedicho constituya trabajo suplementario ni implique sobre remuneración alguna.

Artículo 16. Trabajo suplementario. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la jornada máxima legal. (Artículo 159 CST).

Artículo 17. Máximo de horas extras. A excepción de los casos señalados en el artículo 163 de Código Sustantivo del Trabajo, en las autorizaciones que se concedan por parte del Ministerio del Trabajo, o de la autoridad delegada por este, se determinará el número máximo de horas extras, las que no podrán pasar de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales. (Artículo 1 Decreto 13 de 1967 y artículo 22 de la Ley 50 de 1990).

Artículo 18. Liquidación del trabajo suplementario. Conforme a los parámetros establecidos en la Ley en la **UNIÓN TEMPORAL**:

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con 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 horas (36) semanales previstas en el Artículo 20 Literal C, de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con el 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. (Artículo 24 Ley 50 de 1990).

Parágrafo. La **UNIÓN TEMPORAL** podrá establecer turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto en el Decreto 2351 de 1965.

Artículo 19. Autorización expresa. La **UNIÓN TEMPORAL** no reconocerá el trabajo suplementario o de horas extras en los casos en que no haya autorizado expresamente al trabajador para la prestación de sus servicios en ese tiempo.

Parágrafo. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre el empleador y el trabajador a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laboral horas extras. (Artículo 22 de la Ley 50 de 1990).

CAPÍTULO 8. **DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

Artículo 20. Días de descanso. Serán de descanso obligatorio y remunerados, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral.

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

del Señor, Corpus Christi, y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 25 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en 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 al trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Artículo 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

Parágrafo. Cuando por motivo de fiesta no determinada en el artículo 1 de la Ley 51 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.).

Artículo 21. Duración mínima del descanso dominical. Salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de esta Ley 50 de 1990, la **UNIÓN TEMPORAL** otorgará descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas. (Art. 25 de la Ley 50 de 1990).

Artículo 22. Remuneración. La **UNIÓN TEMPORAL** remunerará el descanso dominical con el salario ordinario de un día a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición de la empresa.

1. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.
2. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.
3. Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.
4. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado. (Artículo 26, Ley 50 de 1990).

Artículo 23. Valor de la remuneración. Como remuneración del descanso el trabajador a jornal debe recibir el salario ordinario sencillo, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como descanso remunerado.

En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado. (Artículo 174 del CST).

Artículo 24. Salarios variables. Cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tarea, a destajo, o por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración del descanso dominical es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados.

Artículo 25. Trabajo dominical y festivo. El trabajo en domingo y festivo se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

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

Parágrafo. El trabajador podrá convenir con la **UNIÓN TEMPORAL** su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Artículo 26. Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo la **UNIÓN TEMPORAL** fijará en un lugar público del establecimiento, con una anticipación de por lo menos de doce (12) horas, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio. (Artículo 185 CST).

Artículo 27. Trabajo ocasional en día de descanso obligatorio. El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo 26 de la Ley 789 de 2002.

Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990, el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo. (Artículo 30 Ley 50 de 1990).

Artículo 28. Descanso compensatorio por trabajo habitual en día de descanso obligatorio. El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero establecida en el artículo 26 de la Ley 789 de 2002.

En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el literal c) del artículo 20 de esta Ley 50 de 1990, el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo. (Artículo 31 Ley 50 de 1990).

Artículo 29. Formas de descanso compensatorio. El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal de un establecimiento, o por turnos.
2. Desde el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del domingo, hasta el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del lunes. (Artículo 183 del CST).

Artículo 30. Labores no susceptibles de suspensión. En los casos de labores que no puedan ser suspendidas o cuando el personal no pueda tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero, a elección del trabajador. (Artículo 184 del CST).

CAPÍTULO 9 VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 31. Duración: Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Numeral 1, artículo 186 CST).

Parágrafo. En los contratos a término inferior a un (1) año los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea. (Parágrafo del artículo 3, Ley 50 de 1990).

Artículo 32. Época de las vacaciones. El periodo de goce y disfrute de vacaciones será de voluntaria y libre elección por parte del trabajador, en el sentido de que este tendrá plena facultad para elegir la fecha de inicio. Para ello será obligación del trabajador notificar con un periodo de quince (15) días de anticipación la fecha en la cual iniciará su goce y disfrute de vacaciones ante Talento Humano, mediante el formato **“SOLICITUD DE RECESO LABORAL PROGRAMADO”** establecido para tal fin.

Por necesidades del servicio, la **UNIÓN TEMPORAL** podrá determinar la fecha de disfrute de las vacaciones de cada empleado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 187 del CST.

Artículo 33. Vacaciones colectivas y anticipadas. Cuando la necesidad de la empresa lo requiera, la **UNIÓN TEMPORAL** podrá programar vacaciones colectivas y/o anticipadas, sin que para ello requiera aprobación de los colaboradores.

Parágrafo primero: La programación de las vacaciones colectivas y/o anticipadas se hará por medio de un comunicado enviado por la **UNIÓN TEMPORAL** a los colaboradores con mínimo diez (10) días hábiles de antelación, señalando las razones de conveniencia, y la fecha de inicio y terminación de las vacaciones.

Parágrafo segundo: En caso de vacaciones anticipadas los colaboradores no quedarán obligados a completar el año de servicio, así como tampoco se genera derecho al goce de un periodo adicional al cumplir el período que genera el derecho.

Artículo 34. Compensación en dinero de las vacaciones. Podrá compensarse en dinero el disfrute del período vacacional cuando la **UNIÓN TEMPORAL** y el trabajador acuerdan por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

Para la compensación en dinero de las vacaciones se tomará como base de liquidación el último salario devengado por el trabajador. (Artículo 20 de la Ley 1429 de 2010).

Artículo 35. Acumulación. En todo caso el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, que no son acumulables.

La **UNIÓN TEMPORAL** y el trabajador 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, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores. (Artículo 6 Decreto 13 de 1967).

Artículo 36. Empleados de manejo. El empleado de manejo que hiciere uso de vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria y previa aquiescencia de su superior, conforme al organigrama de la **UNIÓN TEMPORAL**. Si este último no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarlo cesa por ese hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en vacaciones. (Artículo 191 del CST).

Artículo 37. Remuneración. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones 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 8 Decreto 617 de 1954).

Parágrafo: En los contratos a término fijo inferior de un (1) año los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea. (Parágrafo, artículo 3, Ley 50 de 1990).

Artículo 38. Reconocimiento de vacaciones en caso de terminación del contrato de trabajo. Los trabajadores que hayan terminado su contrato de trabajo, sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado. (Artículo 1 Ley 995 de 2205).

CAPÍTULO 10

DE LAS LICENCIAS Y LOS PERMISOS

Artículo 39: Licencias y permisos. La **UNIÓN TEMPORAL** concederá a sus trabajadores las las siguientes licencias y permisos:

1. Licencia de Maternidad: Corresponde a un permiso remunerado de dieciocho (18) semanas en la época de parto. En caso de que exista niños prematuros, se tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas de las que trata el presente artículo; cuando se trate de un parto múltiple, la licencia se ampliará dos (2) semanas más. Conforme lo anterior, se establecen las precisiones que van a permitir determinar cómo se podrá hacer uso de la licencia aquí precisada:

1.1. Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

1.2. Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el apartado anterior.

2. Licencia de Paternidad: Corresponde a un permiso remunerado que se otorgará a los hombres que se convierten en padres. El permiso para disfrutar es por ocho (8) días hábiles contados a partir del nacimiento de su hijo. Basta con el registro civil de nacimiento para efectuar el pago de tal licencia.

3. Permiso para el ejercicio al derecho al sufragio: La licencia para el ejercicio del derecho al voto, es aquel permiso que tiene el trabajador de ejercer su derecho al voto, disponiendo para ese evento de media jornada de descanso remunerado. Para ello, el trabajador disfrutará de tal descanso el mes siguiente al día de la votación;

4. Permiso para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación: Este tipo de licencia es aplicable para aquellos casos en que el trabajador tiene la obligación de ser jurado de votación, lo que da derecho a disfrutar un (1) día de descanso remunerado, dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación;

5. Licencia en caso de grave calamidad doméstica comprobada: Esta licencia se otorgará cuando le ha ocurrido un suceso familiar o personal cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual eventualmente pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar de este, o afectada su estabilidad emocional por grave dolor moral.

Constituyen grave calamidad doméstica: (i) la grave situación de salud de un familiar cercano; (ii) la desaparición o secuestro de un familiar cercano; (iii) la importante afectación de la vivienda por fuerza mayor o caso fortuito; (iv) otras circunstancias debidamente acreditadas que cumplan con los criterios legales y jurisprudenciales vigentes.

Esta licencia, en principio tendrá una duración de cinco (5) días hábiles remunerados. No obstante, en caso de que, en atención al principio de razonabilidad, a las circunstancias y particularidades de la situación concreta, sea necesario la ausencia del trabajador en la empresa para atender la grave calamidad doméstica por períodos que excedan este lapso, será discreción de la empresa convenir con el trabajador el otorgamiento de una licencia no remunerada o el acuerdo de reponer de los días dejados de laborar a partir del sexto (6º) día.

La oportunidad para el aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye, o al tiempo de ocurrir este, según lo permita la circunstancia. En todo caso, el trabajador deberá informar cuando las circunstancias lo permitan.

6. Permiso para concurrir al servicio médico correspondiente: En todo caso, el trabajador procurará que la asignación de citas no coincida con el horario de trabajo de la empresa. En caso de que coincida, el trabajador tendrá que dar aviso con un (1) día de anticipación para que el permiso pueda ser remunerado;

Para los casos de Urgencia Médica y/o cita prioritaria el trabajador deberá asistir directamente al servicio de urgencias y dar aviso a su jefe inmediato y/o a Talento Humano, posteriormente deberá presentar al servicio médico de la compañía los soportes de la atención para justificar la inasistencia.

El tiempo destinado para asistir a citas médicas (incluyendo las de carácter prioritario), controles y/o urgencias no exime al trabajador de asistir al resto de la jornada laboral, excepto que exista una incapacidad o concepto médico escrito por la entidad (EPS/IPS, ARL) reconocida que lo justifique, en este caso, el trabajador debe traer los soportes correspondientes y presentarlos a Talento Humano.

Cuando se expida incapacidad médica mayor a 2 días, el trabajador tendrá 2 días hábiles para entregar el formato original a Talento Humano, para su posterior recobro a la EPS.

Para las trabajadoras en estado de embarazo aplican las condiciones mencionadas anteriormente.

El tiempo destinado para asistir a citas médicas (incluyendo las de carácter prioritario),

controles y/o urgencias de trabajadores con diagnóstico de enfermedad profesional y/o accidentes de trabajo, es decir, en tratamiento por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) no tendrá ningún descuento del tiempo en la nómina, como requisito deben presentar los soportes de asistencia correspondientes, en caso de no presentar dichos soportes se conceptuará como una ausencia injustificada.

Talento Humano validará los soportes y procederá con los registros en la nómina del trabajador según lo mencionado

Si el trabajador no presenta los soportes dentro de los términos establecidos se considera como ausencia injustificada, por lo que se procederá a realizar el respectivo descuento a través de nómina y se dará inicio al proceso disciplinario según Reglamento Interno de Trabajo.

7. Permiso para asistir al entierro de compañeros, siempre que avisen con debida oportunidad a la empresa y a sus representantes: Corresponde a un permiso concedido al trabajador para que cuando alguno de sus compañeros muera, este pueda acompañarlo a su entierro siempre y cuando el permiso concedido no debilite el funcionamiento de la empresa. Este permiso es remunerado y no corresponde compensar el tiempo que el trabajador utilice.

El aviso debe ser hasta con un (1) día de anticipación y el permiso se concederá hasta el diez por ciento (10%) de los trabajadores.

8. Licencia por luto: Este tipo de licencia consiste en conceder al trabajador cinco (5) días hábiles remunerados, en caso de fallecimiento de su cónyuge o compañero permanente, del padre, madre, hijos, hermanos, abuelos, nietos y suegros. Está licencia será remunerada.

Parágrafo primero: Si el fallecimiento ocurre durante el periodo de vacaciones, es dable comprender que el fin buscado por este período, es decir que el trabajador recupere sus fuerzas y su capacidad laboral, no se alcanza a partir del fallecimiento; por tal motivo las vacaciones se suspenderán para hacer el uso de la licencia por luto, conforme a lo establecido en el artículo 188 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo segundo. Los permisos personales inferiores a (1) un día de trabajo, deben ser solicitados al líder del proyecto y cada uno de estos tiene un máximo de duración de tres (3) horas, En el caso de prolongarse dicho tiempo, aplicaría para el colaborador como ½ día de vacaciones. Para los permisos de periodos que sean mayores o iguales a medio día, deben ser solicitados por escrito al líder del proceso o proyecto.

Parágrafo tercero. Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite de permiso, incapacidad o licencia procederá el despido con justa causa conforme a lo dispuesto en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO 11

DE LAS CONDICIONES SALARIALES, MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

Artículo 40. Formas y libertad de estipulación. La **UNIÓN TEMPORAL** y el trabajador pueden convenir libremente el salario (por unidad de tiempo, por obra, a destajo, por tarea, etc.) pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

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) diez 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 en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%). (Artículo 18 Ley 50 de 1990).

Artículo 41. Base para el cálculo de los aportes parafiscales. Para el caso del salario integral la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%). (Artículo 49 de la Ley 789 de 2002).

Artículo 42. Salario integral como una sola suma para la base de cotizaciones. El salario integral a que se refiere el artículo 18 de la Ley 50 de 1990, será una sola suma convenida libremente y por escrito entre el trabajador y el empleador, suma que será la base para las cotizaciones del Instituto de Seguro Sociales, la liquidación de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo y la remuneración por vacaciones. (Decreto Reglamentario 1174 de 1991).

Artículo 43. Pagos que no constituyen salario. La **UNIÓN TEMPORAL** podrá realizar pagos ocasionales a los trabajadores que no constituyen salario.

Las bonificaciones habituales u ocasionales de alimentación que se hayan excluido expresamente no constituirán salario.

Los pagos extralegales que no constituyen salario no podrán superar el cuarenta por ciento (40%) del salario del trabajador.

En esos términos, el empleador podrá otorgar al trabajador algunos de los siguientes beneficios extralegales no salariales:

1. Auxilio extralegal del plan de medicina prepagada.
2. Auxilio de conectividad.
3. Auxilio de movilidad o transporte.
4. Auxilio para alimentación o vestuario.
5. Cualquier otro auxilio o bonificación por cumplimiento de metas.

La implementación de cualquier auxilio o bonificación extralegal no salarial se implementará con cada trabajador por medio de notificación por escrito o vía correo electrónico en la que la **UNIÓN TEMPORAL** precisará la clase de beneficio. Cualquier modificación que se realice de los beneficios extralegales no salariales podrá efectuarse de manera automática, sin autorización por parte del trabajador y de manera discrecional, siendo estos beneficios elementos no constitutivos de salario.

Artículo 44. Períodos de pago. El salario en dinero se pagará por períodos iguales y vencidos. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el salario ordinario del período en que se han causado o, a más tardar, con el salario del período siguiente. (Artículo 134 CST).

Artículo 45. Lugar y tiempo de pago. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en el que el trabajador presta sus servicios o por medio de transferencia o consignación a la cuenta bancaria que el mencionado indique.

Artículo 46. A quién se hace el pago. El salario se pagará directamente al trabajador o a la persona que él autorice por escrito. (Artículo 139 CST).

CAPITULO 12

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

Artículo 47. Obligación por parte del empleador de garantizar la salud de los trabajadores. Es obligación de la **UNIÓN TEMPORAL** 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, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Artículo 48. Servicios médicos. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS o ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren afiliados.

Artículo 49. Comunicación por parte del trabajador. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo a su superior o a Talento Humano, 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 al cual el trabajador debe someterse.

Parágrafo primero: Si el trabajador no da aviso dentro del término indicado o no se somete al examen médico ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada, lo cual faculta a la **UNIÓN TEMPORAL** para descontar al trabajador los días no trabajados o solicitar su compensación con tiempo igual en trabajo efectivo, en horas distintas a las de la jornada ordinaria de trabajo, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

Parágrafo segundo: Las incapacidades deben presentarse expedidas por la EPS y en el menor tiempo posible, tan pronto el trabajador retorne a sus labores. Así mismo, deberá dar aviso oportuno de la situación presentada a su jefe inmediato. La reincidencia en el no cumplimiento de las anteriores situaciones se considerará como falta grave que da lugar a la imposición las sanciones correspondientes.

Artículo 50. Cuidado personal en enfermedad. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

Artículo 51. Higiene y seguridad. 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 profesionales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Parágrafo único: 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 entidad, facultan a la **UNIÓN TEMPORAL** para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa. (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

Artículo 52. Accidente en el trabajo. 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 53. Accidentes leves en el trabajo. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a su superior jerárquico o a Talento Humano para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, e indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Artículo 54. Estadísticas e información sobre accidentes. La **UNIÓN TEMPORAL** llevará estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberá determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en la empresa deberá ser informado por la **UNIÓN TEMPORAL** a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los (2) dos días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o diagnóstico de la enfermedad.

Artículo 55. Consideraciones. 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 consagradas en el Código Sustantivo de Trabajo, la Resolución No 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y las demás normas concordantes y complementarias.

Parágrafo primero. La empresa no responderá por ningún accidente que haya sido provocado deliberadamente o por culpa del trabajador. La responsabilidad de la empresa se limitará a la prestación de los primeros auxilios y el reporte y traslado para atención con ARL.

Parágrafo segundo. La empresa no responderá por las lesiones o perturbaciones causadas por un accidente de trabajo, si el empleado no da un aviso oportuno a la empresa sobre el accidente dentro de los dos (2) días hábiles a su ocurrencia, sin causa y evidencias justificadas.

CAPÍTULO 13 ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 56. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el que se encuentre vigente en el SIG.

1. GERENCIA
2. VICEGERENTE.

3. JEFES DE ÁREA.
4. COORDINACIÓN MÉDICA
5. COORDINADORES DE OPERACIONES
6. SUPERVISIÓN DE OPERACIONES.
7. STAFF DE SOPORTE (calidad, formación)

8. AUXILIARES DE ENFERMERÍA.

Parágrafo. Tienen autoridad y facultad para impartir órdenes e imponer sanciones en la empresa el gerente general, representante legal, líderes de proceso, Talento Humano y aquellas personas a quienes se les haya asignado tales atribuciones.

CAPÍTULO 14 **DEBERES DE LOS TRABAJADORES**

Artículo 57. Deberes de los trabajadores. Son deberes de los trabajadores de la **UNIÓN TEMPORAL** los siguientes:

1. Respetar a sus superiores y compañeros de trabajo.
2. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
3. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
4. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible, en términos generales, y de acuerdo con las políticas, normas, principios y procedimientos de la empresa.
5. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada y respetuosa.
6. 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.
7. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los equipos o instrumentos de trabajo.
8. Dar cabal cumplimiento a las directrices determinadas por el empleador para el desarrollo del trabajo.
9. Propender por la moral y el cumplimiento de la normatividad legal en desarrollo de su trabajo.
10. Cumplir con todas las normas tendientes a preservar y mejorar las condiciones de salud ocupacional, determinadas por los planes y programas adelantados para este efecto por la empresa
11. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar

sus labores, siendo prohibido retirarse de las instalaciones sin autorización del coordinador de área o jefe inmediato.

12. Protegerse a sí mismo y sus compañeros de trabajo contra toda clase de acciones y condiciones inseguras, a cumplir con las políticas asociadas a seguridad y salud en el trabajo establecidas por la empresa.
13. En el evento que el trabajador se encuentre desempeñando sus labores por fuera de las instalaciones de la empresa (trabajo en casa, teletrabajo, etc.) es su deber ejecutar sus labores dentro del horario establecido para la jornada laboral.
14. En el evento que el trabajador se encuentre desempeñando sus labores por fuera de las instalaciones de la empresa (trabajo en casa, teletrabajo, etc.) es su deber estar disponible para atender cualquier requerimiento relacionado con sus funciones, elevado dentro de la jornada laboral por su jefe inmediato, sus superiores jerárquicos y compañeros de trabajo.
15. Conectarse a las reuniones virtuales y prender la cámara durante estas en el evento que el trabajador se encuentre desempeñando sus labores por fuera de las instalaciones de la empresa (trabajo en casa, teletrabajo, etc.).
16. Cumplir con los procesos y procedimientos establecidos por la **UNIÓN TEMPORAL**.
17. Cumplir con todas las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo.

CAPÍTULO 15

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

Artículo 58. Obligaciones especiales del empleador: 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 sus labores.
2. Procurar a los trabajadores elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud de los trabajadores.
3. Contar en las instalaciones de la sociedad con los elementos necesarios para prestar los primeros auxilios a los trabajadores en caso de accidentes o enfermedad, conforme a la reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y forma convenida.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 39 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en la que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar 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 cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

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 los familiares que conviven con él.
9. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
10. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados y la licencia de enfermedad por embarazo o parto.
11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee con indicación de su fecha de nacimiento.
12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
13. Generar espacios de participación y/o expresión para los trabajadores, con el objeto de escuchar sus sugerencias, necesidades y observaciones, con rumbo a mejorar las relaciones laborales.
14. Adoptar y dar a conocer a los trabajadores una política de capacitaciones.
15. Adoptar y dar a conocer a los trabajadores una política de plan carrera.
16. Adoptar y dar a conocer a los trabajadores los ANS que los rigen, para los cargos que apliquen.
17. Adoptar y dar a conocer a los trabajadores una política de incentivos.

Artículo 59. Obligaciones especiales para los trabajadores. Son obligaciones especiales de los trabajadores de la **UNIÓN TEMPORAL:**

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados.
2. Observar los preceptos de este reglamento.
3. Acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le impartan sus jefes, superiores jerárquicos o sus representantes.
4. Guardar la confidencialidad durante la ejecución, terminación e incluso después de la terminación del contrato, de la información que maneja la empresa la cual es de carácter reservado y confidencial.
5. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le haya facilitado la empresa para el desempeño de sus labores.
6. Guardar la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
7. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime pertinentes a

efectos de evitarle daños y perjuicios.

8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas que laboran en la **UNIÓN TEMPORAL** o las cosas de la empresa.
9. Notificar a la empresa - por el medio más expedito - cuando sea incapacitado y enviar copia del documento respectivo para el trámite correspondiente.
10. Observar las medidas preventivas de higiene y de salud ocupacional a efectos de evitar accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales.
11. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
12. Usar en un lugar visible el carnet y/o tarjeta de seguridad que le hayan asignado para el ingreso y salida de las instalaciones de la empresa. En caso de pérdida por responsabilidad del trabajador este deberá reportarlo a Talento Humano y asumir el 100% de los costos de su reexpedición. El colaborador podrá solicitar la reexpedición del carnet por deterioro o cuando considere indispensable el cambio de este. En estos eventos la **UNIÓN TEMPORAL** cubrirá el costo una (1) vez por año.
13. Desarrollar su trabajo dentro del marco de la legalidad, observando las disposiciones del ordenamiento jurídico colombiano y la normatividad interna de la empresa.
14. Cumplir con los programas y planes de salud ocupacional trazados por los comités encargados para tal efecto.
15. Entregar al momento de la terminación del contrato de trabajo, sin importar la causa, todos los antecedentes, documentos e información a su cargo en copias duras y en medios magnéticos.
16. Elaborar el acta de entrega de la información que se menciona en el numeral anterior bajo los parámetros establecidos por la empresa, a fin de que pueda expedirle paz y salvo al momento de su retiro.
17. Cumplir con los informes y controles periódicos requeridos para el cabal cumplimiento de funciones.
18. Desempeñar sus funciones dentro de la jornada laboral.
19. Usar correctamente la aplicación establecida por la **UNIÓN TEMPORAL** para el monitoreo del inicio y finalización de la jornada laboral.
20. Cumplir con los horarios laborales establecidos en las franjas horarias correspondientes.
21. Cumplir con los procesos y procedimientos establecidos por la **UNIÓN TEMPORAL**.

CAPÍTULO 17 **PROHIBICIONES ESPECIALES.**

Artículo 60. Prohibiciones del empleador: Durante la relación laboral la **UNIÓN TEMPORAL** tiene prohibido:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del salario o prestaciones en dinero del trabajador sin autorización previa y escrita del mencionado, salvo en los casos establecidos en la ley en los artículos 113, 150, 151 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
3. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles e impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
4. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
5. Emplear en las certificaciones laborales manifestaciones, aseveraciones que tiendan a perjudicar al trabajador ante terceros interesados en contratarlo y adoptar "listas negras", sin importar la modalidad, cuyo fin sea el de limitar el acceso al trabajador a empleos en otras entidades.
6. Despedir sin justa causa a los trabajadores que hayan presentado denuncias o solicitudes de acompañamiento y garantía ante el Comité de Convivencia Laboral con el objeto de buscar la extinción o solución de algún tipo de conflicto generado dentro del ambiente laboral. Está prohibición aplicará desde la fecha de presentación de la denuncia o solicitud hasta que se adopte la decisión final conforme al procedimiento correspondiente.
7. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que atenten contra su dignidad.
8. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en el sitio de trabajo.

Artículo 61. Prohibiciones de los trabajadores: Durante la relación laboral los trabajadores tienen prohibido:

1. Sustraer del establecimiento de la empresa, sin contar con el respectivo permiso, los útiles o herramientas que le fueron entregadas para la ejecución de sus actividades o trabajo.
2. Divulgar a terceros, salvo autorización expresa y por escrito, la información de la empresa, en especial aquella que ostenta el carácter reservado y confidencial.
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas alucinógenas y/o consumirlos dentro de la empresa. Se considera que el trabajador está bajo el influjo del licor cuando, a pesar de haber dejado de consumir licor, se encuentra bajo los efectos de la resaca o guayabo.
4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueden portar los celadores.
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, incendio, desastres naturales en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.

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 y herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado tales como instalación de software en los equipos sin previa autorización, descargar juegos, música u otras aplicaciones que no estén autorizadas; entre otras.
9. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
10. Retirarse del sitio de trabajo sin previa autorización de su jefe inmediato o de Talento Humano.
11. No regresar al trabajo una vez terminada su consulta en la EPS o IPS, cuando se le haya otorgado permiso para ausentarse temporalmente con el objeto de asistir a esta.
12. Suspender la ejecución de un proyecto o labor asignada, o negarse a realizarlo sin justa causa.
13. Faltar al respeto, injuriar, amenazar, burlarse o insultar a un superior jerárquico, compañero de trabajo o cliente dentro o fuera del lugar de trabajo.
14. Negarse a prestar la colaboración necesaria para la ejecución de sus labores con el objeto de perjudicar el rendimiento de su equipo de trabajo o compañeros.
14. Hacer trabajos dentro de la empresa y durante la jornada laboral, en beneficio propio o de terceros, distintos de las labores propias asignadas por la empresa, sin permiso escrito de su jefe inmediato.
15. Abandonar el puesto de trabajo sin justificación.
16. Dañar materiales o equipos por descuido, por negligencia o por incumplimiento de órdenes e instrucciones.
17. Participar en espionaje o sabotaje.
18. Realizar actos que perturben la disciplina en el sitio, el ambiente de trabajo y el desempeño de otros trabajadores.
19. Instigar o pelear, de palabra o de manos, dentro de las instalaciones de la empresa.
20. Abrir o interceptar la correspondencia o paquetes con destino a cualquier funcionario trabajador de la empresa.
21. Realizar ventas al interior de las instalaciones de la empresa.
22. Estar incurso en las causales de inhabilidades, incompatibilidades o conflictos de interés correspondiente. Tanto el omitir informar estar incurso en alguna de estas causales al momento de la contratación, como incurrir en alguna de ellas durante el contrato de trabajo (sobreviniente), se considera justa causa para terminar el contrato de trabajo.

CAPÍTULO 18
FALTAS DISCIPLINARIAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 62. Sanciones no permitidas. La **UNIÓN TEMPORAL** no impondrá a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento.

ARTÍCULO 63. Faltas leves. Se establecen las siguientes faltas leves con sus correspondientes sanciones disciplinarias:

1. El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, un llamado de atención por escrito o una multa que no puede exceder de la quinta parte del salario diario; por segunda vez, suspensión hasta por ocho (8) días; por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días; por cuarta vez, suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.
2. La falta en el trabajo en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días, por segunda vez suspensión del contrato de trabajo hasta por quince (15) días, y por tercera vez, suspensión hasta por dos (2) meses.
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 del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica, por primera vez, suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, hasta por dos (2) meses.
5. Incurrir en la prohibición del numeral 3 del artículo 61 del Reglamento Interno de Trabajo cuando afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador y no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días, y por tercera vez, suspensión hasta por dos (2) meses.
6. No cumplir la decisión disciplinaria de acuerdo con el contrato y el reglamento interno, por primera vez, podrá dar lugar a la suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.
7. No asistir a la diligencia de descargos sin justificación, por primera vez, podrá dar lugar a la suspensión del contrato de trabajo hasta por (8) días.
8. El incumplimiento de los procesos, procedimientos, políticas o protocolos de la empresa cuando no cause un perjuicio de consideración a la misma, implica por primera vez, un llamado de atención por escrito. Por segunda vez, implica la imposición de una multa que no podrá exceder de una quinta parte del salario diario. Y por tercera vez, la suspensión hasta por dos (2) meses del contrato de trabajo.
9. El incumplimiento de la obligación de registrar las horas laboradas en la aplicación destinada por el empleador para la trazabilidad sobre el tiempo laborado implica, por primera y segunda vez, un llamado de atención verbal; por tercera y cuarta ocasión un llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida.

Parágrafo: 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 una cuenta especial, y estos recursos se emplearán, exclusivamente, en premios o regalos para los trabajadores que cumplan de manera eficiente con sus obligaciones (Artículo 113, C. S.

de T.)

ARTÍCULO 64. Faltas graves: Se establecen las siguientes faltas graves con sus correspondientes sanciones disciplinarias:

1. El retardo hasta de quince minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, por quinta vez, se considera grave e implica la terminación de contrato de trabajo con justa causa.
2. La falta del trabajador en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente, por cuarta vez, se considera grave e implica terminación del contrato de trabajo con justa causa.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente por segunda vez se considera grave e implica terminación del contrato de trabajo con justa causa.
4. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica terminación del contrato de trabajo con justa causa.
5. Incurrir en la prohibición del numeral 3 del artículo 61 del Reglamento Interno de Trabajo, cuando afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador y no cause perjuicio de consideración a la empresa, por cuarta vez y cuando cause perjuicio de consideración a la empresa, se considera grave e implica terminación del contrato de trabajo con justa causa.
6. El abandono del puesto de trabajo, esto es, cuando el trabajador sin causa justificada deja de asistir por más de dos (2) días a su trabajo sin justa causa, incumpliendo con sus obligaciones contractuales, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
7. No cumplir la decisión disciplinaria de acuerdo con el contrato y el reglamento interno por segunda vez, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
8. La no asistencia a la diligencia de descargos sin justificación, por segunda vez, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
9. El incumplimiento de los procesos, procedimientos, políticas o protocolos de la empresa cuando causen un perjuicio grave a la misma, tales como pérdidas económicas, imposición de multas, sanciones, incumplimientos y/o similares por parte de los clientes, será sancionada con la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
10. El incumplimiento de la obligación de registrar las horas laboradas en la aplicación destinada por el empleador para la trazabilidad sobre el tiempo laborado, por quinta vez, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
11. En atención a las disposiciones contractuales pactadas con Positiva, y a la reglamentación de la Superintendencia Financiera de Colombia, el ingreso al área de trabajo con celulares, relojes inteligentes, computadores ajenos a la operación, o cualquier otro dispositivo electrónico, así como el descargar información del proyecto o compartirla, por cualquier medio, navegar en páginas prohibidas, o violar la cláusula de confidencialidad pactada en el contrato de trabajo, se considera falta grave sancionable con terminación del contrato por justa causa.

ARTÍCULO 65. Calificación de la falta. Para la calificación de la levedad o gravedad de la falta se tendrá en cuenta el tipo de falta, la reincidencia en la falta, el ánimo o voluntad del trabajador en evitar los efectos dañinos de la falta, la forma cómo quedan afectados los bienes

materiales, equipos e infraestructura física o los derechos, el prestigio, la autoridad e intereses de la empresa. También se deberán valorar la negligencia, imprudencia, falta de cuidado y reincidencia como criterios de graduación de la falta, teniendo en cuenta las circunstancias en que ocurrió el hecho.

CAPÍTULO 19 PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 66. Procedimiento disciplinario. Para la imposición de una sanción disciplinaria la empresa deberá agotar el procedimiento que se describe en los artículos siguientes.

ARTÍCULO 67. Facultad sancionatoria. Tienen facultad para adelantar los procesos disciplinarios e imponer las correspondientes sanciones Talento Humano en primera instancia y la Vicegerencia en segunda instancia.

Cuando el trabajador sujeto del proceso esté asignado o sea el encargado de Talento Humano, la facultad sancionatoria estará en cabeza de la Vicegerencia en primera instancia.

En los eventos que el trabajador sujeto del proceso esté vinculado o sea la Vicegerencia, la segunda instancia estará en cabeza del Gerente.

ARTÍCULO 68. Inicio del proceso disciplinario. El proceso disciplinario se iniciará y adelantará de oficio, o por información proveniente de un colaborador o jefe inmediato del trabajador a quien se le iniciará el proceso. En ningún caso podrá iniciarse un proceso disciplinario con base en información de carácter anónimo.

ARTÍCULO 69. Sujetos procesales. En el proceso disciplinario podrán intervenir los trabajadores, sus apoderados de confianza y/o testigos.

ARTÍCULO 70. Facultades de los sujetos procesales. Los sujetos procesales podrán:

1. Solicitar, aportar y controvertir pruebas e intervenir en la práctica de estas.
2. Interponer recurso de reposición contra el decreto de pruebas y recurso de reposición y en subsidio apelación contra la decisión de fondo.
3. Presentar las solicitudes que consideren necesarias para garantizar la legalidad de la actuación disciplinaria y el cumplimiento de los fines de esta.
4. Obtener copias de la actuación, salvo que por mandato constitucional o legal esta tenga carácter reservado.

ARTÍCULO 71. Imputación. Recibida la información que da lugar al inicio del proceso, en el formato que se disponga para ello, que deberá contener los datos de tiempo, lugar y modo de la falta, con las pruebas pertinentes, Talento Humano o el abogado asignado de la compañía, según corresponda, deberá elaborar el documento por medio del cual se inicia la investigación y se formulan los cargos al trabajador. Este deberá contener la relación de los hechos que dan lugar a la apertura de la investigación y la indicación de las faltas que se imputan al trabajador conforme al presente reglamento.

ARTÍCULO 72. Notificación apertura del proceso. Talento Humano o el abogado asignado de la empresa, según corresponda, deberá notificar la apertura del proceso al trabajador personalmente. Para tal efecto podrá citar a las instalaciones o enviar copia del documento de inicio de la investigación y formulación de cargos al correo institucional del trabajador o a la dirección electrónica informada por el mencionado en su hoja de vida. La notificación se

entenderá surtida en la fecha de envío del correo o de asistencia del empleado a las instalaciones. En dicha notificación se hará saber el día y la hora de la diligencia de descargos, cuya inasistencia tiene las consecuencias establecidas en este Reglamento, y se advertirá la facultad que asiste al trabajador de hacerse presente con su abogado de confianza o un testigo de su elección.

ARTÍCULO 73. Presentación de descargos. Durante la diligencia de descargos el trabajador puede exponer las explicaciones a que haya lugar, solicitar el decreto de pruebas y aportar las que se encuentren en su poder. Así mismo, puede entregar sus descargos por escrito, si lo considera pertinente.

Si no se decretaren pruebas que no puedan ser practicadas de inmediato, la decisión de primera instancia podrá adoptarse y notificarse dentro de esta diligencia.

ARTÍCULO 74. Decreto de pruebas. En el evento que el trabajador haya solicitado la práctica de pruebas como declaración de parte o testimonios entre otras, el área correspondiente procederá a decretar o negar la práctica de las pruebas.

ARTÍCULO 75. Recurso contra el decreto de pruebas. Contra la decisión de que trata el artículo anterior solo procede recurso de reposición, que deberá interponerse dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación de la decisión, la cual se llevará a cabo en la forma descrita en el artículo 72 de este reglamento.

ARTÍCULO 76. Práctica de pruebas. De llegarse a decretar la práctica de pruebas, estas se practicarán dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación al trabajador de la decisión de que trata el artículo 75 del presente reglamento. Este término podrá ser prorrogado, en caso de necesidad. Finalizado este término se declarará el cierre de la etapa probatoria. Las pruebas podrán practicarse a través de medios virtuales.

El decreto y práctica de las pruebas se sujetará a las disposiciones del Código General del Proceso, en lo pertinente.

ARTÍCULO 77. Traslado para alegatos. Dentro de los dos (2) días siguientes al cierre de la etapa probatoria el trabajador podrá presentar los alegatos de conclusión.

ARTÍCULO 78. Decisión de fondo. Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al vencimiento del término que se indica en el artículo anterior, Talento Humano o el abogado asignado de la empresa, según corresponda, deberá proferir la decisión de fondo.

La decisión de fondo podrá proferirse dentro del término indicado, una vez finalice el término para la presentación de los descargos, si el trabajador no los presenta, no solicita la práctica de pruebas, o éstas son exclusivamente documentales.

ARTÍCULO 79. Contenido de la decisión. La decisión de fondo deberá constar por escrito y contener:

1. La identidad del trabajador.
2. Un resumen de los hechos.
3. El análisis de las pruebas en que se basa.
4. El análisis y la valoración de los cargos, de los descargos y de las alegaciones que hubieren sido presentadas.

5. Las razones de la sanción o de la absolución.
6. La exposición fundamentada de los criterios tenidos en cuenta para la graduación de la sanción y la decisión en la parte resolutive.

ARTÍCULO 80. Notificación de la decisión de fondo. Talento Humano o el abogado asignado por la empresa, según corresponda, deberá notificar la decisión de fondo al trabajador personalmente. Para tal efecto podrá citar a las instalaciones o enviar copia del documento al correo institucional del trabajador o a la dirección electrónica informada por el mencionado en su hoja de vida. La notificación se entenderá surtida en la fecha de envío del correo o de asistencia del empleado a las instalaciones.

ARTÍCULO 81. Recursos contra la decisión de fondo. Contra la decisión de fondo procederán los recursos de reposición y apelación, que deberán interponerse dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación.

ARTÍCULO 82. Decisión de segunda instancia. El funcionario competente, según este Reglamento, deberá proferir la decisión de segunda instancia dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al recibo del expediente. La decisión se centrará exclusivamente en el estudio de los reparos formulados por el trabajador en el recurso de apelación.

ARTÍCULO 83. Firmeza de la decisión. La decisión de fondo del proceso disciplinario quedará en firme cuando no se presenten recursos contra esta o a partir del día siguiente a la notificación de la decisión por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación.

CAPÍTULO 20 **TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSAS LEGALES**

ARTÍCULO 84. Procedimiento terminación unilateral por rendimiento deficiente. Para dar aplicación al numeral 9) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, la **UNIÓN TEMPORAL** deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

1. Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.
2. Si hechos los anteriores requerimientos el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a este un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los tres (3) días siguientes. En los casos en que se establezcan ANS al trabajador, no se requerirá el cuadro de actividades análogas.
3. Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes. (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.1.1.4.)

ARTÍCULO 85. Terminación del contrato por reconocimiento de pensión. La justa causa para terminar el contrato de trabajo por reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación estando al servicio de la **UNIÓN TEMPORAL**, solo procederá cuando se trate de la pensión plena, de acuerdo con la ley, la convención, el pacto colectivo o el laudo arbitral. (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.1.1.4.)

ARTÍCULO 86. Terminación del contrato por incapacidad de origen común superior a 180 días. De acuerdo con el numeral 15) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de la **UNIÓN**

TEMPORAL, la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter laboral, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso, sin perjuicio de la obligación prevista en el artículo 16 del Decreto 2351 de 1965, cuando a ello haya lugar, y no exime a la empresa del pago de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.1.1.5.).

CAPÍTULO 21 **MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN**

ARTÍCULO 87. Mecanismos de prevención generales. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y empresarial y el buen ambiente de la empresa y a la vez protejan la intimidad, la honra, la salud mental y libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 88. Mecanismos de prevención específicos. En desarrollo del propósito que se refiere el artículo anterior, la **UNIÓN TEMPORAL** ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armónica funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan una vida laboral conviviente.
 - b. Formular recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en su momento la **UNIÓN TEMPORAL** determine para desarrollar el propósito establecido en el artículo anterior.

ARTÍCULO. 89. Conformación del comité de convivencia laboral. El comité de convivencia laboral estará compuesto por, por lo menos, por un representante de la empresa y por un representante de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

Los integrantes del comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

Parágrafo. La **UNIÓN TEMPORAL** designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por la empresa, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

El comité de convivencia laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

ARTÍCULO 90. Funciones del comité de convivencia laboral. Las únicas funciones del Comité de Convivencia Laboral son las descritas en el artículo 6º de la Resolución 652 de 2012, que corresponde a las siguientes:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.

ARTÍCULO 91. Reuniones. El comité de convivencia laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

ARTÍCULO 92. Presidente del comité de convivencia laboral. El comité de convivencia laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la empresa, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la empresa, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO 93. Secretaría del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la empresa.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.

Artículo 94. Responsabilidad de la empresa: Talento Humano de la **UNIÓN TEMPORAL** diseñará las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos

los trabajadores y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

Artículo 95. Recursos para el funcionamiento del comité. La **UNIÓN TEMPORAL** garantizará un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, para el manejo reservado de la documentación y para realizar actividades de capacitación para los miembros del comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento de este.

CAPÍTULO 22 **TELETRABAJO OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN.**

Artículo 96. Teletrabajo. El presente apartado tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la empresa. Este reglamento hace parte de los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con todos los teletrabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que, sin embargo, solo pueden ser favorables al teletrabajador.

Artículo 97. Definiciones. Según la normatividad colombiana vigente con respecto al teletrabajo, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

- a. **Teletrabajo:** Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC -para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.
- b. **Teletrabajador:** Es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

Artículo 98. Objetivos. Todo programa de teletrabajo en la **UNIÓN TEMPORAL** se guiará por los siguientes objetivos:

1. Conciliar la vida personal y familiar de los trabajadores a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio y estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
2. Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo presencial en el lugar de trabajo.
3. Disminuir el absentismo laboral.
4. Mejorar los procesos laborales en la empresa.
5. Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
6. Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.

Artículo 99. Condiciones de acceso al programa de teletrabajo. Los trabajadores de la empresa que ocupen cargos que sean susceptibles de teletrabajo, podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo si cumplen con las siguientes disposiciones:

1. La permanencia mínima de seis (6) meses en la empresa como trabajador para ser admitido como teletrabajador.
2. Diligenciar el formato de solicitud de ingreso al programa.
3. Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control acordados conjuntamente con el jefe inmediato.
4. Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el teletrabajador.
5. Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

Artículo 100. Contrato o vinculación de teletrabajo. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa como teletrabajador deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo; para los trabajadores particulares aplican las condiciones establecidas en el Artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y el Decreto 884 de 2012.

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

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo, y si es posible, de espacio.
2. Los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

Parágrafo. En caso de contratar por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar sus actividades en las instalaciones de la empresa, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso, dejaría de ser teletrabajador.

Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

Artículo 101. Igualdad de trato en el teletrabajo. Los trabajadores y teletrabajadores de la empresa tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca:

1. El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
2. La protección de la discriminación en el empleo.

3. La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen, o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
4. La remuneración.
5. La protección por regímenes legales de seguridad social.
6. El acceso a la formación.
7. La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

Artículo 102. Equipos y programas informáticos Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

1. Un computador personal con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas, que puede o no ser suministrado por la empresa, dependiendo si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin.
2. Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo.
3. Una cuenta de correo electrónico.
4. Las condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

Artículo 103. A continuación se enlistan los compromisos de las partes referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por la empresa:

1. La empresa brindará las herramientas específicas (hardware/software) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. De igual forma, el teletrabajador deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas así como las instrucciones por escrito que reciban de sus supervisores o jefes inmediatos.
2. El teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador, o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado la empresa, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. De igual forma, el teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la empresa que le hayan sido entregados con ocasión del teletrabajo contratado.
4. El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro

natural y razonable, en el momento en que la empresa lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.

Artículo 104. Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral. Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA-.

Artículo 105. Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos laborales. Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo el respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

A. Son obligaciones de la UNIÓN TEMPORAL

1. Verificar las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales.
2. Celebrar los acuerdos o contratos de trabajo en la modalidad de teletrabajo, incorporando las condiciones establecidas en el Artículo 3° del Decreto 884 de 2012.
3. Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
4. Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la Jornada Laboral.
5. Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.
6. Cumplir con las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST-, definidas en la normatividad vigente, de conformidad con el Parágrafo 2°, Artículo 26, Ley 1562 de 2012.
7. Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
8. Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el teletrabajo.
9. Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley.

B. DEL TELETRABAJADOR

1. Diligenciar el Formato de Autorreporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales la empresa implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
2. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales.

3. Cumplir con las obligaciones del teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), son las definidas por la normatividad vigente de conformidad con el Artículo 27 de la Ley 1562 de 2012.
4. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
5. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los trabajadores.
6. Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías de la seguridad y salud en el trabajo.
7. Reportar los accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente.
8. Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.

CAPÍTULO 22 **TRABAJO EN CASA**

Artículo 106. Trabajo en casa. Se entiende como trabajo en casa la habilitación a los trabajadores de la **UNIÓN TEMPORAL** para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa (Ley 1221 de 2008)

Artículo 107. Subordinación del trabajador en casa. Mientras el trabajador preste los servicios desde casa la facultad de subordinación del empleador sigue vigente, así como todas las garantías y condiciones laborales, por lo que propenderá porque las actividades se desarrollen de manera similar en las que regularmente se desarrollan, cuando se está en condiciones normales (jornada laboral, horas extras, descanso remunerado, carga habitual de trabajo, etc.).

La **UNIÓN TEMPORAL** determinará los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas, por el tiempo que dure el trabajo en casa.

Artículo 108. Atención a los requerimientos del empleador. Los correos electrónicos, mensajes de WhatsApp o los mensajes que sean enviados por la **UNIÓN TEMPORAL** para la comunicación y asignación de actividades, serán atendidos por los colaboradores de forma prioritaria durante la jornada laboral.

Artículo 109. Supervisión del trabajador en casa. La **UNIÓN TEMPORAL** se encuentra facultada para hacer seguimiento y retroalimentación constante a sus trabajadores con la finalidad de evidenciar dificultades en la ejecución del trabajo en casa y buscar la solución para los mismos.

Artículo 110. Deberes de los trabajadores en casa. Los trabajadores deben cumplir, desde casa, las normas, reglamentos, instrucciones sobre seguridad y salud en el trabajo de la empresa, procurar desde casa el cuidado integral de su salud, así como suministrar información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio en el estado de salud que afecte o pueda afectar la capacidad de trabajar.

Igualmente es deber de los trabajadores participar en la prevención de los riesgos laborales, reportar incidentes y accidentes de trabajo, incapacidad, participar en los programas y actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad laboral que se adelanten por el empleador o por la ARL, en general, cumplir con las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

Parágrafo. El valor establecido para el auxilio de transporte se reconocerá como auxilio de conectividad digital y tendrá los mismos efectos salariales del auxilio de transporte.

CAPÍTULO 23 POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

Artículo 111. Definición. Se entiende como política de desconexión laboral, todos los lineamientos y procedimientos internos que la **UNIÓN TEMPORAL** tendrá en cuenta y a disposición de sus trabajadores con el fin de preservar el derecho a la desconexión laboral y dar el manejo y cumplimiento correspondiente a todo lo estipulado en la Ley 2191 de 2022, en especial lo consagrado en el artículo 5 de la norma referenciada.

Artículo 112. Protección al derecho de desconexión laboral. La **UNIÓN TEMPORAL** dará estricto cumplimiento a la legislación aplicable, y en ejercicio de sus funciones preservará, protegerá y garantizará el derecho a desconexión laboral de sus trabajadores, respetando el tiempo de descanso, licencias, vacaciones y disfrute de la vida personal y familiar de sus trabajadores.

Artículo 113. Excepciones. Por disposición legal, quedarán exceptuados de la política de desconexión laboral aquellos trabajadores que desempeñen los cargos establecidos por la jurisprudencia y la ley, así como los trabajadores que deban cumplir con sus deberes en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, y que por la gravedad de la situación sus labores sean necesarias para la continuidad del servicio de la empresa o para solucionar situaciones de urgencia en la operación de la **UNIÓN TEMPORAL**.

Artículo 114. Uso de canales tecnológicos. Los canales tecnológicos suministrados por la **UNIÓN TEMPORAL** como herramientas para la ejecución de las funciones asignadas deberán ser atendidos única y exclusivamente durante el curso de la jornada laboral, salvo para los trabajadores exceptuados, o que exista una imperativa necesidad del servicio que implique hacer uso de ellos en horario extralaboral.

En atención a que la Gerencia, y demás superiores jerárquicos, entre otros, pueden impartir instrucciones a través de medios tecnológicos fuera del horario laboral, en atención a su calidad y funciones, a efectos de garantizar el derecho a la desconexión laboral del trabajador, se entiende que la directriz, asunto o actividad asignada fuera del horario laboral es recibida el día hábil inmediatamente siguiente a la recepción del comunicado por medio del cual se solicita su trámite, salvo que la directriz, asunto o actividad se enmarque dentro del supuesto de la fuerza mayor o el caso fortuito, y/o sea remitida a los trabajadores exceptuados.

Artículo 115. Interposición y trámite de quejas en caso de incumplimiento al Derecho de Desconexión Laboral. Será función adicional del Comité de Convivencia Laboral (miembros que lo conforman) de la **UNIÓN TEMPORAL** recibir, conocer, tramitar, consolidar

archivo escrito, resolver y/o concluir el trámite de quejas interpuestas por los colaboradores en el marco de lo dispuesto en la presente Política de Desconexión Laboral.

Los miembros del Comité de Convivencia Laboral deberán hacer uso de las mismas alternativas y/o mecanismos de solución de conflictos para mitigar o dar trámite a la queja instaurada con base en el presunto incumplimiento a la Política de Desconexión Laboral.

CAPÍTULO 24 **PUBLICACIONES**

ARTÍCULO 118. Publicación. El presente reglamento se deberá publicar en dos (2) lugares visibles al interior de la empresa.

CAPÍTULO 25 **VIGENCIA.**

ARTÍCULO 119. Vigencia. El presente reglamento entrará a regir una vez se cumpla con su publicación y de la circular interna mediante la cual se le informa a los trabajadores del contenido del reglamento.



ÁNGEL ROBERTO PARRA LLINÁS
UT PREPACOL - 37 CAPITAL

14 SEP 2023