

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

OBJETO-MISIÓN Y VISIÓN.

ARTÍCULO 1. *En este documento se consigna el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa SOCIEDAD PRIVADA DEL ALQUILER S.A.S Inc., sociedad legalmente constituida, identificada con el NIT No. 805.000.082-4, con domicilio principal en la ciudad de Santiago de Cali, en la Avenida 5 AN. No.22 N 28 de Santiago de Cali y con oficinas relacionadas en el Anexo 1; y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores.*

ARTÍCULO 1.1. Misión.

Brindar, mantener y satisfacer las necesidades de los clientes, con optima prestación del servicio, ofreciendo tarifas competitivas, y contribuyendo permanentemente a mejorar la calidad de vida de los clientes.

ARTICULO 1.2. Visión.

Ser reconocidos como los mejores prestadores de servicios inmobiliarios, por la excelencia atención a los clientes, mediante la calidad permanente y capacidad competitiva, logrando sostenibilidad, rentabilidad y crecimiento.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. *Requisitos de admisión._Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa SOCIEDAD PRIVADA DEL ALQUILER S. A. S., debe efectuar solicitud escrita para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:*

- a) *Hoja de vida totalmente diligenciada*
- b) *Fotocopia cedula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso*
- c) *Fotocopias de diplomas y actas de grado si es el caso*
- d) *Fotocopia de tarjeta profesional si es el caso*
- e) *Certificaciones laborales de empleos anteriores*
- f) *Fotocopia de certificados de estudios cursados (diplomados, seminarios, congresos, entre otros).*
- g) *Certificado de aptitud ocupacional, expedido por el médico señalado por la empresa el cual podrá reconocer al aspirante, y podrá exigir los exámenes de laboratorio que a su*

- juicio requiera, los cuales serán sufragados por el empleador. No se exigirá la prueba del V.I.H (Artículo 22, Decreto 559 de 1991), ni la prueba de embarazo, salvo que la labor
- h) a desempeñar sea de alto riesgo para la madre o para el bebé. (Artículo 43 de la Constitución Nacional y Convenio 111 de la O.I.T), ni la Abreugrafía Pulmonar (Resolución 13824 de 1989).
 - i) Solicitar realizar pruebas psicotécnicas.
 - j) Visitas domiciliarias.
 - k) Si el aspirante es extranjero los permisos y documentos legales requeridos para su vinculación a la empresa.
 - l) Certificación escrita de afiliación al Fondo de Pensiones, EPS a la que pertenece y Fondo de Cesantías.
 - m) Diligenciar formato de apertura de cuenta de nómina indicada por la empresa, si es el caso
 - n) Firma de autorización de tratamiento de datos personales ley 1581 de 2012.
 - o) Autorización escrita del Inspector de trabajo o en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a la falta de estos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho años.
 - p) Al momento del ingreso al trabajador a laborar, EL EMPLEADOR, debe hacer entrega del Reglamento Interno de Trabajo, del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y del Manual de funciones, reglamentos y manual que hace parte integral del contrato de trabajo, así como capacitación sobre los mismos.
 - q) Si el postulante es ciudadano venezolano deberá presentar el PPT (Permiso de Protección Temporal), pasaporte, visa Tipo M, visa de residente, cédula venezolana.

PARÁGRAFO: El empleador podrá exigir a los aspirantes, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no, sin embargo tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así: Es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo, datos acerca de religión que profesa o el partido político al cual pertenezca, lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo, el examen de sida, ni la libreta militar.

CAPITULO III

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO. 3º. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla información teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años (art. 30 Ley 789/2.002), y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- r) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo:**
- s) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;**
- t) La formación se recibe a título estrictamente personal:**
- u) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.**

Durante toda vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que en la fase lectiva equivalga como mínimo al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

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

Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual de sostenimiento no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARP que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones no calificadas que no requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

PARAGRAFO. Para los departamentos de Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Chocó y Guaviare, el Gobierno incluirá una partida adicional en Presupuesto General de la Nación que transferirá con destino al reconocimiento del pago de los contratos de aprendizaje.

Parágrafo transitorio. Los contratos de aprendizaje que se estén ejecutando a la promulgación de esta ley, continuaran rigiéndose por las normas vigentes a la celebración del contrato (Ley 789 del 2002 Art. 30).

ARTICULO. 4°. Pueden celebrar contratos de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo (Ley 188 de 1959, Art. 2°).

ARTICULO 5°. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador.
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligación del empleador, y del aprendiz y derechos de éste y aquél (artículos 6° y 7°, ley 188 de 1959).
5. Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato (artículo 7°, Decreto 2375 de 1974).
6. Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudio.
7. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato, y
8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTICULO 6°. Las cuotas de aprendizajes en las empresas. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores tendrán un aprendiz.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley.

Parágrafo. Cuando el contrato de aprendizaje incluido dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada. Se prohíbe la celebración de un anterior, con la misma o distinta empresa (Ley 789 de 2002 Art. 33).

ARTICULO. 7°. Apoyo de Sostenimiento: El SENA destinará el 20% de los recaudos generados por la sustitución de la cuota de aprendizaje en dinero que se refiere el Art. 34 de la presente ley, a la cuenta “apoyo de sostenimiento del presupuesto general de la entidad”, y con las siguientes destinaciones específicas:

- a) Apoyo de sostenimiento durante la fase lectiva y práctica de los estudiantes del SENA que cumplan los criterios del rendimiento académico y pertenezcan a los estratos 1 y 2;
- b) Pago de la prima de la póliza de seguros que se establezca por el gobierno nacional para estos alumnos durante las fases lectiva y práctica;
- c) Elementos de seguridad industrial y dotación de vestuario, según reglamentación que expira el gobierno nacional.

Parágrafo: el concejo directivo nacional del SENA reglamentara tanto el monto de los apoyos a conceder, la distribución en estos diversos conceptos, así como los criterios que permitan la operación de las condiciones antes establecidas para gozar de los mismos (Ley 789 de 2002 Art.41)

ARTICULO. 8°. El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo se considerará para todos los efectos legales, regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje de ese oficio.

ARTICULO. 9°. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. Los primeros tres meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales; y de la otra, la conveniencia de continuar el aprendizaje.
2. El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
4. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la Ley 188 de 1959, el contrato de aprendizaje se regirá por el Código sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 10. Empleadores obligados a vincular aprendices. Se encuentran obligados a vincular aprendices todos los empleadores de carácter privado que desarrollen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción y que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15).

Las empresas industriales y comerciales del estado y las sociedades de economía mixta del orden nacional, departamental, distrital y municipal estarán obligadas a la vinculación de aprendices en los términos de la ley 789 de 2002. Las demás entidades públicas no estarán sometidas a la cuota de aprendizaje, salvo en los casos que determine el gobierno nacional.

PARÁGRAFO. *Las empresas que se encuentren en proceso concordatario o se hayan acogido a la ley 550 de 1999 y mientras subsista esta situación, continúan exentas de contratar aprendices.*

ARTÍCULO 11. *Edad mínima del aprendiz. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de 14 años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo (L. 188/59, Art. 2).*

ARTÍCULO 12. *Requisitos del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:*

- 1. Nombre de la empresa o empleador.*
- 2. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.*
- 3. Obligación del empleador, y del aprendiz y derechos de éste y aquél (L. 188/59, Arts. 6 y 7).*
- 4. El apoyo del sostenimiento mensual.*
- 5. Firmas de los contratantes y/o de sus representantes.*

ARTÍCULO 13. *Duración del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de dos (2) años y deberá comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva, salvo los siguientes casos, en los cuales se circunscribirá al otorgamiento de formación práctica empresarial:*

- a. Práctica de estudiantes universitarios: en este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas, sin que la duración llegue a superar el término máximo de dos (2) años.*
- b. Prácticas de estudiantes técnicos y tecnólogos: la duración máxima de la relación de aprendizaje será de un (1) año, siempre y cuando las prácticas estén contempladas en el pensum académico debidamente aprobado por la autoridad competente.*

PARÁGRAFO. *Los alumnos de educación secundaria podrán ser sujetos del contrato de aprendizaje, siempre y cuando el pensum académico contemple la formación profesional integral metódica y completa en oficios u ocupaciones que requieran certificación ocupacional o actitud profesional. En la etapa práctica la dedicación del aprendiz debe guardar relación con la formación académica.*

CUOTAS DE APRENDICES EN LAS EMPRESAS

ARTÍCULO 14. Cuota de aprendices. Para efectos de la determinación de la cuota de aprendices, entiéndase por trabajador toda persona natural que presta un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo continuada dependencia o subordinación y mediante remuneración, independientemente de la modalidad o clase de contrato de trabajo, de su duración, jornada laboral o forma de pago del salario.

La determinación de la cuota de aprendices se efectuará con base en el número de trabajadores que desempeñen oficios u ocupaciones que de acuerdo con el listado que publica el servicio nacional de aprendizaje, Sena, requieran de capacitación.

Los trabajadores que desempeñen oficios u ocupaciones, que no estén contemplados en el listado que publica el Sena, de conformidad con las leyes 30 de 1992 y 115 de 1994, no serán tenidos en cuenta para determinar la cuota de aprendices del respectivo empleador.

El número de trabajadores y la relación de oficios u ocupaciones que desempeñan, deberán ser presentados por el empleador en el momento de establecer el número mínimo obligatorio de aprendices, ante la regional del Sena del domicilio principal del empleador.

PARÁGRAFO. Cuando la variación en el número de trabajadores de un empleador llegare a influir en la determinación de la cuota mínima obligatoria de aprendices, esta será fijada con base en el promedio de trabajadores del semestre anterior al de a fecha de asignación de la cuota de aprendices por parte del Sena, en los términos previstos en el ARTÍCULO 11 del decreto 933 de 2003.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley. (L. 789/2002, Art. 33)

ARTÍCULO 15. Empleadores dedicados a la actividad económica de la construcción. Entiéndase por empleadores dedicados a la actividad de la construcción, quienes ocasional o permanentemente, por su cuenta o la de un tercero erigen o levantan estructuras inmuebles tales como: casas o edificios, vías de comunicación, oleoductos, gasoductos, canalización, alcantarillado, acueducto, pavimentos, obras de desecación, riego y embalses, instalaciones eléctricas y mecánicas y demás construcciones civiles.

ARTÍCULO 16. Listado de oficios y ocupaciones. El Sena publicará el listado de oficios y ocupaciones objeto del contrato de aprendizaje, dentro del mes siguiente a la vigencia del presente decreto. Este listado será actualizado por lo menos una vez al año.

ARTÍCULO 17. Capacitación impartida por el empleador. Cuando la formación de uno o varios aprendices comprendidos dentro de la cuota obligatoria sea impartida por el empleador directamente o a través de un tercero diferente al Sena, el empleador podrá solicitar el reembolso económico del costo de la formación en proporción de los aprendices capacitados

de esta manera, cuyo monto será definido por el Sena tomando en consideración los costos equivalentes en que Incurrir el Sena en cursos de formación similares. En ningún caso el monto reembolsable al año por empresa podrá superar el 50% del valor de los aportes parafiscales al Sena de la respectiva empresa.

ARTÍCULO 18. *Apoyo de sostenimiento. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.*

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. (L. 789/2002, Art. 30).

ARTÍCULO 19. *Afiliación a riesgos profesionales. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARP que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional. (L. 789/2002, Art. 30).*

ARTÍCULO 20. *Objeto del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnólogos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.*

CAPITULO IV

VINCULACIÓN

Artículo 21. *Los contratos de trabajo serán suscritos por el representante legal de SOCIEDAD PRIVADA DEL ALQUILER S. A. S., delegándose en el Director Administrativo y Financiero lo relacionado con la terminación unilateral de los mismos previo cumplimiento de los requisitos legales y las aceptaciones de las renunciaciones presentadas por los trabajadores.*

CAPITULO V

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 22. Objeto del periodo de prueba. La empresa una vez admitida el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, Art. 76).

ARTÍCULO 23. Requisitos del periodo de prueba. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, Art. 77, núm. 1)

ARTÍCULO 24. Plazo máximo de duración del periodo de prueba. El período de prueba no puede exceder de 2 meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Quando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, Art. 7).

ARTÍCULO 25. Prerrogativas del periodo de prueba. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso. Pero si expirado el periodo de prueba el trabajador continuare al servicio del patrono, con su consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho los servicios prestados por aquel a éste se consideran regulados por las normas del contrato desde la iniciación de dicho periodo de prueba.

Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, Art. 80).

CAPÍTULO VI

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 26. Definición de trabajadores accidentales o transitorios. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos, de conformidad a lo preceptuado en el Art. 6 del C.S.T.

CAPÍTULO VII

TRABAJADORES DEPENDIENTES INFERIORES AL MES

Artículo 27. Definición de trabajadores Dependientes inferiores al mes. El contrato debe constar por escrito, su duración no puede ser superior a 20 días al mes, debe estar afiliado al régimen contributivo, el salario es inferior al SMMLV, se rige por el Decreto 2616 de 2.013 compilado en

el Decreto 1072 de 2.015, tiene derecho al pago de riesgos laborales, Caja de compensación familiar y Administradora de Fondo de Pensiones por parte del empleador por el tiempo laborado, a prestaciones sociales y vacaciones.

Por estar afiliados al régimen contributivo no tienen derecho al pago de Licencia de Maternidad e Incapacidad.

CAPITULO VIII

TRABAJADORES POR OBRA O LABOR

ARTÍCULO 28. Definición de trabajadores por Obra o Labor. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por un tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio de conformidad a lo preceptuado Art. 45 C.S.T.

CAPITULO IX

TELETRABAJO

ARTÍCULO 29. Definiciones. Para la puesta en marcha de la presente ley se tendrán las siguientes definiciones:

Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

. Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

. Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.

Suplementarios, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

. Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios. (art. 2 Ley 1221/2008).

ARTICULO 30. CONTRATO O VINCULACIÓN DE TELETRABAJO. *Debe cumplir con los requisitos establecidos en el Art. 39 del C. S. T. y con las garantías a que se refiere el Art. 6 de la Ley 1221/2008 y especialmente deberá indicar:*

- 1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.*
- 2. Determinar 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. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar 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 o vincular por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, 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. De conformidad con lo establecido en el artículo 3 del Decreto 884/2012.

ARTICULO 31. USO ADECUADO DE EQUIPOS Y PROGRAMAS INFORMATICOS. **SOCIEDAD PRIVADA DEL ALQUILER S. A. S.,** *entregará los equipos necesarios para la prestación del servicio para la cual fue contratado el trabajador, los cuales pueden consistir en: Computador portátil, Computador de Mesa, impresora, escáner, celular, cargadores, audífonos, memorias, disco extraíble, reguladores de energía, etc.*

El empleador hará entrega mediante acta de los equipos a los trabajadores, en la que se realizará inventario del equipo entregado y las condiciones del mismo. También se obligará a realizar revisiones técnicas cada año. Realizará las reparaciones técnicas que sean reportadas por los trabajadores que correspondan al equipo entregado, mas no por mal uso, daño o avería causada por el trabajador. Con lo que se garantiza el adecuado funcionamiento de los equipos.

Los trabajadores se obligan a utilizar los equipos entregados para la labor a cada uno encomendada, de manera responsable, conforme las instrucciones y capacitaciones recibidas por el empleador.



A reportar de manera inmediata vía correo electrónico al Departamento de Talento Humano, cualquier novedad que evidencie.

No podrá utilizar para ingresar a sus redes sociales, ni para su uso personal.

En caso de incumplimiento de la obligación del adecuado uso de los equipos y programas, previo agotamiento del proceso disciplinario, el empleador podrá sancionar al trabajador SOCIEDAD PRIVADA DEL ALQUILER S. A. S., ha tenido en cuenta la Ley de protección de datos personales, de propiedad industria y seguridad de la información. De conformidad con el artículo 5 del Decreto 884/2012.

ARTICULO 32. APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL. SOCIEDAD PRIVADA DEL ALQUILER S. A. S., afiliará a los teletrabajadores al Sistema de Seguridad Social en salud, pensiones y riesgos profesionales de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1.993 y las normas que la modifiquen, adicione o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

ARTICULO 33. OBLIGACIONES DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS PROFESIONALES. Las Administradoras de Riesgos Profesionales –ARP–, en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo.

Las Administradoras de Riesgos Profesionales, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores, y suministrarla al teletrabajador y empleador.

La afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales se hará a través del empleador, en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto-Ley 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Salud y Protección Social, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutarán. La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.

El empleador deberá allegar copia del contrato o del acto administrativo a la Administradora de Riesgos Profesionales –ARP– adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado.

ARTICULO 34. AUXILIO DE TRANSPORTE, HORAS EXTRAS, DOMINICALES Y FESTIVOS PARA LOS TELETRABAJADORES. Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte.

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social o en el Decreto-Ley 1042 de 1978, para los servidores públicos, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

CAPITULO X

TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 35. DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se entenderán las siguientes definiciones:

a) Trabajo remoto: Es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen.

b) Nueva forma de ejecución del contrato remota. Es aquella por la cual una persona natural; vinculada por un contrato laboral, se obliga a prestar una actividad remota a través de las tecnologías disponibles u otro medio o mecanismo, en favor de otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante la obtención de un salario, lo cual puede constar en medios digitales. En esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, las partes podrán manifestar su consentimiento y o aceptación mediante el uso de la firma electrónica digital y a través de mensajes de datos, bajo los principios y características establecidas en la Ley [527](#) de 1999 o norma que la modifique, conforme a la autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.

c) Trabajador remoto: Persona natural, cubierta por los principios mínimos del trabajo y vinculado mediante un contrato de trabajo, desarrollando actividades de manera remota a través de las tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo.

d) Nuevas tecnologías: Cualquier medio, plataforma, software, programa, equipo, dispositivo y/o equipo que permita la comunicación, interacción y/o ejecución del contrato de trabajo de manera remota mediante una conexión a internet o a cualquier otra red que permita ejecutar dichas acciones. Lo anterior sin perjuicio de las disposiciones contempladas en el artículo [60](#) de la Ley 1341 de 2009.

e) Firma Electrónica: Métodos tales como códigos, contraseñas, datos biométricos, o claves criptográficas privadas, que permiten identificar a una persona, en relación con un mensaje de datos, siempre y cuando el mismo sea confiable y apropiado respectó de los fines para los que

se utiliza la firma, atendidas todas las circunstancias del caso, así como cualquier acuerdo pertinente, este conjunto de datos electrónicos acompañan o están asociados a un documento electrónico y cuyas funciones básicas son (i) identificar a una persona de manera inequívoca, (ii) Asegurar la exclusividad e integridad del documento firmado y (iii) los datos que utiliza el firmante para realizar la firma son únicos y exclusivos y, por tanto, posteriormente, no puede negarse la firma del documento.

f) OTP (One Time Password): Es un mecanismo de autenticación, el cual consiste en un código temporal que le llega a la persona a través de mensaje de texto SMS o correo electrónico certificado, para que este pueda de manera segura realizar acciones virtuales, en donde se certificará la identidad de la persona, ya sea vía internet o mediante la aplicación para teléfonos móviles (APP).

El presente mecanismo puede ser opcional por el empleador, si se considera necesario para la seguridad de sus acciones remotas.

En todo caso, deberá tener un mecanismo idóneo como lo describe el literal y del presente artículo para todo tipo de acción.

ARTÍCULO 36. PRINCIPIOS GENERALES DEL TRABAJO REMOTO. *Para efectos de la presente ley, los principios que aquí se exponen son de obligatorio cumplimiento por las partes:*

a) El trabajo remoto requerirá para todos los efectos, la concurrencia de los elementos esenciales mencionados en el artículo [23](#) del Código Sustantivo del Trabajo.

b) Estará basado en el respeto y garantía de los derechos mínimos en materia laboral. Los trabajadores vinculados mediante el contrato laboral para ejecutar sus funciones por medio del trabajo remoto tendrán los mismos derechos laborales de que gozan todos los trabajadores, incluidas las garantías sindicales y de seguridad social.

c) Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, de común acuerdo con el empleador, previo visto bueno de la Administradora de Riesgos Laborales presente en el contrato. No obstante, en todo momento deberá contar con una conexión y cobertura a internet e informar al empleador sobre el lugar desde el cual realizará su labor y este deberá aprobar el lugar escogido para garantizar el cumplimiento de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de la Administradora de Riesgos Laborales, propiciando el autocuidado como medida preventiva.

d) El trabajo remoto tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo deberá darse de manera remota, haciendo uso de las tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo, completando su perfección con la firma electrónica o digital. El trabajador remoto y el empleador acordarán el tiempo de ejecución, sin perjuicio de las formalidades del contrato a término fijo, y el momento de la prestación del servicio, sin sobrepasar la jornada máxima legal,

y sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos y/o garantías irrenunciables, excepto si se trata de un cargo de dirección, confianza y manejo.

e) Al trabajo remoto se le aplicarán las normas sobre garantías y derechos sindicales previstas en la legislación laboral vigente.

f) No existe la exclusividad laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo. En todo caso, se regirá por lo establecido en el artículo [26](#) del Código Sustantivo del Trabajo o norma que lo modifique, en tanto que, basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo remoto supone la disponibilidad del empleador y a su vez la libertad para ejercer otras labores; sin embargo, por acuerdo de voluntades y atendiendo la naturaleza del contrato en específico, esta puede pactarse cuando se encuentren en riesgo asuntos confidenciales del empleador. Debe mediar la aceptación del empleado para estipularse la cláusula de exclusividad.

g) Se garantiza la no discriminación en los procesos de selección y ejecución de los contratos de trabajo que se organicen y ejecuten de manera remota, así como la igualdad de trato para los trabajadores remotos.

PARÁGRAFO 1o. *El literal f) del presente artículo no podrá aplicarse a las personas que laboren en entidades públicas, de conformidad con lo previsto en el artículo [128](#) de la Constitución Política de Colombia.*

ARTÍCULO 37. PERFECCIONAMIENTO Y FIRMA DEL CONTRATO, BAJO LA FORMA DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO REMOTA. *Todas las etapas del contrato de trabajo deberán realizarse de manera remota, usando nuevas tecnologías o las ya existentes, sin que se requiera la presencia física de las partes involucradas, excepto en los casos en que, por salud ocupacional se requiera presencialidad.*

PARÁGRAFO 1o. *Los acuerdos en materia laboral y que se ejecuten de manera remota requerirán firma electrónica o digital de las partes para su perfeccionamiento, con el objetivo de certificar la identidad de las partes y/o eventuales cambios en el documento digital.*

En todo caso, deberá conservar las características establecidas en la Ley [527](#) de 1999 o norma que la modifique, conforme a la autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.

PARÁGRAFO 2o. *La implementación de este tipo de tecnologías no podrá tener costo adicional para el candidato y/o trabajador remoto, por lo que el costo de implementar las tecnologías requeridas para tal efecto correrá por cuenta del empleador.*

PARÁGRAFO 3o. *En todo caso, los contratos laborales, ejecutados de manera remota, de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, podrán incluir como parte integral, un acuerdo de confidencialidad entre las partes.*

ARTÍCULO 38. EXÁMENES MÉDICOS. *El empleador deberá verificar el estado de salud de sus trabajadores a través de la realización de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y/o de egreso a sus trabajadores remotos a través de proveedores autorizados.*

ARTÍCULO 39. CONDICIONES DE TRABAJO. El trabajo remoto se ejecutará y podrá ser terminado de manera remota, mediante el uso de nuevas tecnologías u otro medio o mecanismo, sin perjuicio de las formalidades del contrato según su duración y respetando las disposiciones que sobre terminación del contrato de trabajo se encuentren en el Código Sustantivo del Trabajo, Convención Colectiva, Acuerdo Colectivo, lo que sea más favorable al trabajador. No obstante, los contratos de trabajo que migren a esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo deben conservar sus elementos de creación.

El trabajador remoto podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en consenso con el empleador, dedicando para ello la cantidad de tiempo que determine, con sujeción a la jornada laboral pactada, siempre y cuando no sobrepase la jornada máxima legal y cumpla con los requisitos mínimos previstos por el empleador en relación con la calidad y cantidad del trabajo, así como con la conectividad. Lo anterior con el debido acompañamiento de las Administradoras de Riesgos Laborales presentes en la relación laboral.

ARTÍCULO 40. HERRAMIENTAS Y EQUIPOS DE TRABAJO. El empleador deberá poner a disposición del trabajador remoto las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet y/o telefonía, así como cubrir los costos de los desplazamientos ordenados por él.

El empleador deberá asumir el mantenimiento de equipos, herramientas, programas y demás elementos necesarios para la prestación y desarrollo de las labores del trabajador remoto. En consonancia con el artículo [39](#) del Código Sustantivo del Trabajo, en el trabajo remoto deberá constar lo siguiente:

- a) Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio.*
- b) Determinar las funciones, los días y los horarios en que el trabajador remoto realizará sus actividades para efectos de ayudar a identificar el origen en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal cuando esté sometida a ella.*
- c) Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de entrega de los elementos de trabajo por parte del empleador al trabajador remoto.*
- d) Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto.*

PARÁGRAFO 1o. Para efectos de lo consagrado en el presente artículo, y teniendo en cuenta la importancia que tiene para esta forma de ejecución del contrato de trabajo remota y el uso de tecnologías adecuadas, el empleador podrá verificar la conexión con la que cuente el trabajador remoto y que esta sea apta para realizar la labor.

PARÁGRAFO 2o. Cuando el trabajo remoto fuere desarrollado en el sector público, el empleador deberá dar cumplimiento a las normativas relacionadas con el manejo electrónico de documentos, de conformidad con las tablas de retención documental establecidas por el Archivo General de la Nación.

PARÁGRAFO 3o. Si el trabajador remoto no llegare a recibir la información necesaria para realizar sus labores o no se le facilitaren o suministraren las herramientas, programas, software o demás elementos necesarios para el desempeño de sus funciones u obligaciones, o se presentaren fallas previamente advertidas por el trabajador remoto, el empleador no podrá dejar de reconocer el pago del salario y demás prestaciones a que el trabajador tiene derecho.

ARTÍCULO 41. SUBORDINACIÓN. El empleador conservará el poder subordinante, en el marco del respeto de los derechos mínimos del trabajador y de las regulaciones establecidas en la legislación laboral, así como en lo relacionado con la facultad de ejercer el poder disciplinario a que haya lugar.

ARTÍCULO 42. CONEXIÓN A PLATAFORMA/SISTEMA INFORMÁTICO Y/O TECNOLÓGICO DEL EMPLEADOR. El empleador podrá implementar una plataforma, software, programa, aplicación o cualquier herramienta tecnológica para facilitar las comunicaciones con el trabajador remoto y en general para la prestación de los servicios personales, facilitando así que el trabajador remoto se conecte a través de la red para prestar sus servicios. Las plataformas, softwares, programas, aplicaciones o similares podrán ser implementados para cumplir con cualquier obligación derivada de la relación laboral, lo cual incluye sin limitarse a los procesos, entrenamientos y capacitaciones, realización de reuniones de comités,

formalización de beneficios e incluso la terminación del contrato de trabajo remoto.

ARTÍCULO 43. APLICACIÓN DE NORMAS PARA PREVENIR CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL. Las normas definidas en la Ley [1010](#) de 2006 y las demás normas que la adicionen, o modifiquen o complementen, relacionadas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, serán aplicables a los empleadores y trabajadores que implementen el trabajo remoto.

ARTÍCULO 44. PERIODOS DE PAGO DEL SALARIO. El pago del salario se hará conforme a las reglas establecidas en el artículo [134](#) del Código Sustantivo del Trabajo y normas concordantes.

ARTÍCULO 45. RECONOCIMIENTO DE HORAS EXTRAS. Los trabajadores que, de común acuerdo con el empleador, ejecuten su contrato de manera remota, tendrán derecho al reconocimiento y pago de las horas extras a su jornada de trabajo ordinaria o contractual, como también al trabajo realizado en dominicales y festivos, de conformidad a lo establecido en los artículos [134](#), [159](#) y [179](#) del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de lo pactado para los cargos de dirección, manejo y confianza.

ARTÍCULO 46. CITACIÓN DEL TRABAJADOR A LAS INSTALACIONES DEL EMPLEADOR. El empleador, de manera excepcional, podrá requerir al trabajador remoto en sus instalaciones laborales, para los siguientes casos:

1. Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor previstos anteriormente por el empleador.

2. Cuando para la ejecución de las labores del trabajador remoto se deba instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma

3. Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores y eventualmente sea citado para proceso de descargos laborales, así como las demás citaciones que sean requeridas por el empleador para adelantar el proceso sancionatorio o disciplinario para la aplicación de lo contemplado en los artículos [111](#) y [112](#) del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO. El trabajador remoto no será beneficiario del auxilio de transporte determinado por la ley. En caso de que el empleador requiera que el trabajador remoto se presente en sus instalaciones, siempre que el trabajador remoto cumpla con los requisitos legales para ello, deberá reconocer, en los casos en que sea aplicable de acuerdo con la normativa vigente y de manera proporcional, el auxilio legal de transporte previsto en la legislación laboral vigente.

PARÁGRAFO 2o. En todo caso, las citaciones aquí previstas no darán lugar al cambio de forma de ejecución del contrato de trabajo remota, toda vez que continuará siendo remota.

ARTÍCULO 47. CONTROL DE HORARIOS Y CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES Y OBLIGACIONES EN EL TRABAJO REMOTO. El empleador se encuentra facultado y autorizado para controlar el cumplimiento de las obligaciones, funciones y deberes del trabajador remoto, mediante el uso de herramientas tecnológicas u otros medios o mecanismos, pero en todo caso, el empleador respetará la intimidad y privacidad del trabajador remoto, y el derecho a la desconexión laboral, entendida como la garantía que todo trabajador y empleador, de no tener contacto con herramientas, bien sea tecnológicas o no, relacionadas con su ámbito laboral, después de culminada la jornada ordinaria de trabajo o durante ella, en el tiempo que se haya conciliado para la vida personal y familiar.

Se entenderá como privacidad del trabajador remoto, para efectos de la presente ley, cualquier asunto diferente a aquellos directa o indirectamente relacionados con las labores, funciones, deberes y/u obligaciones que tenga el trabajador remoto en virtud de su contrato de trabajo y que permita armonizar la jornada pactada con la vida familiar y personal de los trabajadores remotos, evitando con ello, asignar cargas diferentes a las pactadas en la jornada laboral remota.

Para ello, el empleador y trabajador remoto deberán ceñirse a la jornada pactada, con la intención de evitar la hiperconexión, que puede generar impactos en la salud y equilibrio emocional de los trabajadores remotos.

ARTÍCULO 48. FORMULARIO ELECTRÓNICO ÚNICO DE AFILIACIÓN AL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL Y ENTIDADES PARAFISCALES. Sin perjuicio de los mecanismos de afiliación previstos para el Sistema de Riesgos Laborales y/o el Sistema de Afiliación Transaccional previsto para el Sistema de Salud, el Gobierno nacional deberá diseñar e implementar un formulario único de afiliación al Sistema General de Seguridad Social en un tiempo no mayor a 1 año (un año) y a las entidades parafiscales que permitan a los trabajadores



remotos inscribirse al Sistema General de Seguridad Social sin que se requiera la firma manuscrita de las partes y podrá radicarse remota o virtualmente.

ARTÍCULO 49. APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL. El contrato de trabajo, ejecutado de manera remota, en materia de aportes a la seguridad social se regulará por las normas vigentes en materia del Sistema General de Seguridad Social.

ARTÍCULO 50. PROGRAMA DE PREVENCIÓN, CONTROL Y ACTUACIÓN DE RIESGOS LABORALES. Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán elaborar un programa de prevención, control y actuación de riesgos laborales y de rehabilitación integral que llegaren a presentar los trabajadores remotos, el cual deberá ser suministrado tanto al trabajador como al empleador. El empleador tendrá la obligación de afiliar al trabajador remoto al Sistema General de Riesgos Laborales, conforme a lo establecido en la Ley [776](#) de 2002 y el Decreto ley [1295](#) de 1994, modificado por la Ley [1562](#) de 2012. Para efectos de lo cual, el empleador deberá allegar, a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), copia del contrato o del acto administrativo de vinculación laboral del trabajador remoto, adjuntando el formulario facilitado por esta para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que llegaren a presentarse.

PARÁGRAFO 1o. Las Aseguradoras de Riesgos Laborales deberán elaborar el formulario a que hace referencia el presente artículo, dentro de los tres (3) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, en el cual deberá solicitarse la descripción de las actividades que ejecutará el trabajador remoto, el lugar en el cual se desarrollarán, el horario en el cual se ejecutarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo. Dicho formulario deberá ser publicado en la página web de la ARL, para fines de consulta y descarga para diligenciamiento de aquellos empleadores que puedan llegar a requerirlo. En el caso de que existan múltiples contratos, el formulario deberá permitir identificar los contratos que relaciona y los datos que se relacionan en el anterior inciso.

PARÁGRAFO 2o. Las Administradoras de Riesgos Laborales acompañarán de manera obligatoria, a los trabajadores remotos y a los empleadores en la verificación de las condiciones de trabajo, que garanticen al trabajador remoto una real seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 51. MIGRACIÓN AL TRABAJO REMOTO. A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, cualquier trabajador podrá acogerse a esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota prevista en esta ley, siempre que medie la concurrencia de voluntades entre trabajador y empleador, sin menoscabo de los derechos laborales adquiridos.

ARTÍCULO 52. APLICACIÓN DE NORMAS RESPECTO AL TIEMPO DE LACTANCIA. El empleador garantizará en todo momento las horas de lactancia y los tiempos de licencia de maternidad a que tiene derecho la madre trabajadora y lactante, sin que ello implique el desmejoramiento de sus condiciones laborales.

ARTÍCULO 53. VINCULACIÓN SECTORES ESPECIALMENTE PROTEGIDOS. Los empleadores que hagan uso de esta forma de ejecución del contrato de trabajo remota deberán promover la

vinculación de jóvenes, mujeres, trabajadores y trabajadoras que sean pertenecientes a grupos étnicos y/o personas con discapacidad.

ARTÍCULO 54. TAREAS DE CUIDADOS. *Las personas que trabajen de manera remota y que acrediten tener a su cargo, de manera única, el cuidado de personas menores de catorce (14) años, personas con discapacidad o adultas mayores en primer grado de consanguinidad que convivan con el trabajador remoto y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada, con un autorización previa al empleador que permita la interrupción, sin el desmejoramiento de sus condiciones laborales.*

ARTÍCULO 55. SOBRE LA JORNADA LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO. *La jornada laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota se ajustará a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, convención colectiva, acuerdo colectivo o contrato de trabajo, la que sea más favorable al trabajador.*

El trabajador remoto podrá prestar los servicios para los cuales fue contratado, conforme a sus necesidades y las del empleador. Lo anterior no permite, en ningún caso y por ningún motivo, el desmejoramiento de las condiciones salariales del trabajador.

Dicha jornada será distribuida en la semana y no implicaría un cumplimiento estricto de horario al día.

CAPÍTULO XI

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 56. Horario de trabajo para los empleados de la compañía: *Las horas de iniciación y terminación de los trabajadores será como se consigna en el Anexo No. 1.*

PARÁGRAFO. *Con base a la reducción de la jornada de trabajo (Art. 6 Ley 2101/2021) teniendo en cuenta la opción de implementación gradual de la disminución de la jornada laboral las horas dedicadas exclusivamente a las actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación serán ajustadas de forma proporcional y de común acuerdo entre trabajador y empleador. Ajustándose el empleador a la normatividad vigente.*

CAPÍTULO XII

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 57. Trabajo ordinario y nocturno. *Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 AM.) y las veintiuna horas (9:00 P.M.). Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiuna horas (9:00 P.M.) y las seis horas (6:00 A.M.). (L. 789/2002, Art. 25).*

ARTÍCULO 58. Definición trabajo suplementario. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, Art. 159).

ARTÍCULO 59. Ejecución del trabajo suplementario. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el ARTÍCULO 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias, no podrá sobrepasar 12 horas semanales y si el trabajador labora 9 horas diarias no podrá trabajar horas extras y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo de una autoridad delegada por éste, siempre que la empresa en vista de esta autorización ordene efectuarlo en caso necesario (D. 13/67, Art. 1).

ARTÍCULO 60. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
2. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, Art. 24).
4. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno
5. El trabajo extra dominical y festivo se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

PARÁGRAFO: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el ARTÍCULO 51 de la Ley 789 de 2002

ARTÍCULO 61 Autorización del trabajo suplementario. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el presente reglamento.

PARÁGRAFO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y diez (12) semanales.

PARÁGRAFO 1. Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y siete (47) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado, esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (L. 50/90, Art. 23).

CAPÍTULO XIII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 62. Determinación de los días de descanso obligatorio remunerado. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 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 día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el Inciso anterior (L. 51/83, Art. 1).

PARÁGRAFO. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, Art. 26, núm. 5).

PARÁGRAFO 1. Trabajo dominical y festivo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

PARÁGRAFO 2. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretése la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

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

ARTÍCULO 63. Duración mínima. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el ARTÍCULO 62 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del ARTÍCULO 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 64. Obligatoriedad del pago. *Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral.*

Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, Art. 178).

CAPITULO XIV

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 65. Derecho. *Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.*

ARTÍCULO 66. Época. *La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones.*

ARTÍCULO 67. Interrupción. *Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.*

ARTÍCULO 68. Compensación en dinero. *Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Empleador y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, debiendo disfrutar el periodo no compensable en dinero de manera inmediata al pago.*

ARTÍCULO 69. Acumulación. *En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.*

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en términos establecidos en este reglamento.

La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presente sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

ARTÍCULO 70. Remuneración. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTÍCULO 71. Registro. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

PARÁGRAFO: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea (Ley 50/90 art.3º.par.)

ARTÍCULO 72. Reemplazo. El empleado de manejo que hiciere uso de vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria, y previa aquiescencia del {empleador}. Si este último no aceptare al candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en vacaciones.

CAPITULO XV

PERMISOS Y LICENCIAS TAXATIVAS DE LA NORMA

ARTÍCULO 73. Procedencia. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.

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

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (CST, Art. 57, núm. 6).

PARAGRAFO.LICENCIA DE PATERNIDAD. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

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

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

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

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

La metodología de medición de la tasa de desempleo estructural será definida de manera conjunta por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Banco de la República y el Departamento Nacional de Planeación. La tasa de desempleo estructural será publicada en el mes de diciembre de cada año y constituirá la base para definir si se amplía o no la licencia para el año siguiente.

Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros se aplique lo establecido en el presente párrafo. (Párrafo 2º. Artículo 2. Ley 2114 de 2.021 que modifico el artículo 236 del C. S. T.)

PARAGRAFO 2. LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA. Licencia parental compartida. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental compartida se registrará por las siguientes condiciones:

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.

2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.

3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad posparto de la madre, debidamente certificada por el médico.

4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

Para los efectos de la licencia de que trata este párrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.

2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.

3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.

4. Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.

b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.

c) La indicación del día desde el cual empezarán las licencias de cada uno.

d) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.

La licencia parental compartida es aplicable también a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento Administrativo de la Función Pública reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley.

No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el Título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el Título VI contra la familia, Capítulo Primero “de la violencia intrafamiliar” y Capítulo Cuarto “de los delitos contra la asistencia alimentaria” de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

PARAGRAFO 3. LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE._ Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental flexible de tiempo parcial se registrará por las siguientes condiciones:

- 1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.**
- 2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.**
- 3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se registrará acorde con la normatividad vigente.**
- 4. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en este párrafo, así como en el párrafo 4º del presente artículo.**

Para los efectos de la licencia de la que trata este párrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

- 1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.**
- 2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:**

- a) *El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.*
- b) *La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y*
- c) *La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.*

La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente artículo.

La licencia parental flexible de tiempo parcial es aplicable también a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley. Superado este periodo de tiempo el presidente de la República conservará su facultad reglamentaria.

PARAGRAFO 4. LICENCIA MATRIMONIO. *La empresa concederá al trabajador(a) que contraiga matrimonio religioso y/o civil una licencia remunerada con el salario básico ordinario de tres (3) días. El trabajador(a) deberá notificar por escrito con mínimo un mes al Director Administrativo y Financiero su decisión para coordinar lo relativo al trámite administrativo.*

PARAGRAFO 5. PERMISOS CITAS MEDICAS. *El empleador concederá al trabajador(a) permiso para asistir a las citas médicas, para consultas y/o tratamientos en EPS, IPS, PLAN COMPLEMENTARIO y/o MEDICINA PREPAGADA.*

Trámite que deberá adelantar con el Departamento de Recursos Humanos a quien deberá notificar en forma oportuna por escrito en el formato establecido por la empresa.

PARAGRAFO 6. PERMISOS POR SITUACIONES IMPREVISTAS DEL NUCLEO FAMILIAR QUE NO CONSTITUYAN CALAMIDAD. *En el evento que el trabajador(a) requiera un permiso para atender asuntos como: Recogida de los hijos, esposa, llevar al médico algún familiar, reuniones de padres de familia o actividades escolares de los hijos, estos permisos se otorgarán a través del jefe inmediato del trabajador(a) deberá solicitarlo diligenciando el formato establecido y como mínimo con un día de anticipación. Este permiso deberá ser compensado por el trabajador, en caso contrario podrá ser descontado por el empleador.*

CAPÍTULO XVI

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 74. Formas y libertad de estipulación:

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

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

- 2. No obstante, lo dispuesto en los ARTÍCULOS 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez(10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se Incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.**
- 3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).**

ARTÍCULO 75. Definición de Jornal. *Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, Art. 133).*

ARTÍCULO 76. Lugar para el pago. *Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, Art. 138, núm. 1).*

ARTÍCULO 77. Forma del pago. *El salario se pagará al trabajador directamente a través de la cuenta bancaria de nómina o a la persona que él autorice por escrito así:*

- 1. El salario en dinero debe pagarse por períodos mensualidades iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.**
- 2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (CST, Art. 134).**

ARTÍCULO 78. Beneficios no salariales. *La Empresa. establece a través de este reglamento beneficios o auxilios para todos sus trabajadores que cumplan con las condiciones exigidas por la compañía para tener acceso a los mismos.*

Estos beneficios como las condiciones para acceder a ellos se encuentran determinados con claridad y precisión en hoja anexa a cada contrato individual de trabajo, la cual hace parte integral de dicho contrato y es puesta en conocimiento de cada trabajador al suscribirlo.

Los beneficios que por mera liberalidad reconoce la empresa a sus trabajadores así sean de carácter habitual no hacen parte integral del salario, exclusión que es aceptada por los trabajadores al firmar su contrato de trabajo.

CAPÍTULO XVII

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

ART. 79. - Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en Riesgos Laborales y ejecución del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ART. 80. - Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados, en caso de no afiliación estarán a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ART. 81. - Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ART. 82. - Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene 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.

ART. 83. - Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas del sistema de seguridad y salud en el trabajo que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos laborales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes laborales.

PARAGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del trabajo, respetando el derecho de defensa (Art. 91 Decreto 1295 de 1.994 y el decreto 1443 del 2014 y el 1072 del 2015).

ART. 84. - En caso de accidente laborales, 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 demás 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 E.P.S. Y LA A.R.L.

ART. 85. - En caso de accidente no mortal, aun el más leve o incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno, según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ART. 86. - Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes laborales o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida. Todo accidente o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de Riesgos Laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los 2 días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ART. 87. - En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, el decreto 1072 del 2015 expedida por el Ministerio de Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan.

De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994 y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 del Sistema General de Riesgos laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ARTÍCULO 88. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Es obligación de LA EMPRESA 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 seguridad y salud en el trabajo, de conformidad, según aplique, al programa de Salud Ocupacional (Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud) y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador. Siendo objetivo primordial de la organización anticiparse, conocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 89. PRESTACIÓN ASISTENCIAL DE LOS SERVICIOS DE SALUD. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, ARL a través de la IPS a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

PARÁGRAFO.: El trabajador podrá solicitar los servicios de otros médicos, a sus expensas, pero en todo caso el médico del empleador, si lo hubiere o el de la Entidad Promotora de Salud (EPS) o el de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS), podrá seguir visitando al enfermo, para efectos de control e información.

ARTÍCULO 90. AVISO DE ENFERMEDAD POR PARTE DEL TRABAJADOR. Todo trabajador desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 91. OBLIGACIONES DEL EMPLEADO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Deben observar rigurosamente las medidas y precauciones que la EMPRESA indique a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, frente a la realización de las funciones por cada uno de los trabajadores, o áreas de trabajo; así como el respeto por la señalización de seguridad, a fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Por lo anterior, los trabajadores se obligan a:

- a. Someterse a los exámenes ocupacionales que en el marco del Sistema de Vigilancia Epidemiológica determine la organización en los períodos y horas que el empleador señale.
- b. Respetar los tratamientos preventivos que le sean prescritos o recomendaciones que en el marco del Sistema de Vigilancia Epidemiológica le sean reseñados.
- c. En caso de enfermedad, a seguir las instrucciones o tratamientos conforme a las recomendaciones que el marco de su tratamiento del SGSST le sean realizados.

PARÁGRAFO. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas que en el marco de Seguridad y Salud en el Trabajo prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la EMPRESA para prevención de las enfermedades y de los riesgos en ejercicio de las funciones por parte del trabajador, para evitar los accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 92. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. *El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional de la EMPRESA y que le hayan comunicado por escrito facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.*

ARTÍCULO 93. NOTIFICACIÓN PRESUNTOS ACCIDENTES LABORALES. *En caso de accidente de trabajo el Jefe de la respectiva área, 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 reportando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012 ante la EPS, la IPS y la ARL, dentro de los dos días siguientes a la ocurrencia del hecho o de diagnosticada la enfermedad, salvo que se tenga conocimiento del mismo de manera posterior caso en el cual termino empezara a contar a partir de este momento.*

En todo caso, será obligación del empleador realizar la correspondiente investigación del accidente y/o incidente laboral en los términos de la R. 1401 de 2007.

PARÁGRAFO 1. *En caso de que el evento sea severo, grave o mortal o se diagnostique una enfermedad laboral, adicional a lo ya establecido, la EMPRESA deberá reportar el presunto evento y remitir la correspondiente investigación del evento presentado a la Dirección Seccional del Ministerio del Trabajo, en los términos del Art. 14 del D. 472 de 2015 compilado en el DR. 1072 de 2015.*

PARÁGRAFO 2. *En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, y deberá indicar las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.*

ARTÍCULO 94. ESTADÍSTICAS. *La EMPRESA y la entidad administradora de riesgos laborales a la cual la empresa afilie a sus empleados, deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales.*

ARTÍCULO 95. EXCEPCIONES. SOCIEDAD PRIVADA DEL ALQUILER S. A. S., *no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.*

PARÁGRAFO: MARCO NORMATIVO APLICABLE. *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 profesionales del C.S.T., la ley 1562 de 2012, el Decreto 1443 de 2014, y las demás normas que con tal fin se establezcan. De igual forma, la empresa y sus trabajadores se encuentran sujetos al cumplimiento de las obligaciones legales establecidas en lo referente al Sistema General de Riesgos Laborales, con sus respectivas normas concordantes o reglamentarias.

ARTÍCULO 96. FORMACIONES Y CAPACITACIONES SST. *La EMPRESA facilitará espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de seguridad y salud en el trabajo para adelantar los programas de promoción y prevención de riesgos que puedan llegar a ocasionar enfermedades y accidentes profesionales. En todo caso, deberá dejar constancia de la realización de tales capacitaciones, la cual se logrará a través de la firma de formatos de asistencia, donde se indique la fecha, el tema y el número asistentes.*

PARÁGRAFO. *La EMPRESA dará cumplimiento a las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST de la misma y asistirá periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantadas por la Administradora de Riesgos Laborales. (ARTÍCULO 27 L.1562/12).*

ARTÍCULO 97. Licencia de maternidad. *SOCIEDAD PRIVADA DEL ALQUILER S. A. S., en concordancia con lo preceptuado en la Ley 1468 de 2011, establece mediante este Reglamento que la licencia de maternidad para sus trabajadoras embarazadas tendrá una duración de 18 semanas.*

La licencia se hace extensiva para la madre adoptante, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. Igualmente se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

En caso de parto prematuro la licencia de maternidad será de mayor duración, pues se debe tener en cuenta la fecha del nacimiento a término. Igualmente, Tratándose de madres con parto múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más.

Cuando el trabajador sea el padre y su esposa muera antes de terminar la licencia por maternidad, SOCIEDAD PRIVADA DEL ALQUILER S. A. S. concederá a su trabajador una licencia de duración equivalente al tiempo que faltare para expirar el período de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

PARÁGRAFO 1: *SOCIEDAD PRIVADA DEL ALQUILER S. A. S. concederá la licencia de maternidad de que trata este ARTÍCULO en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, de tal forma que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre trabajadora y conforme al certificado expedido por su médico tratante.*

PARÁGRAFO 2: SOCIEDAD PRIVADA DEL ALQUILER S. A. S., DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA: La empresa está en la obligación de conceder a la trabajadora un descanso de una (1) hora, dentro de la jornada laboral para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho

concepto, durante el tiempo que fije la normatividad vigente.

CAPÍTULO XVIII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 98. Deberes de los trabajadores. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.**
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.**
- c. Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.**
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.**
- e. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.**
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.**
- g. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.**
- h. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo, y**
- i. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.**
- j. Abstenerse de incluir en los computadores que le sean entregados para el ejercicio de las labores propias de su cargo software sin licencias, así como también ingresar a ellos para desarrollar actividades que no tengan relación directa ni indirecta con su trabajo, debiendo responder ante las autoridades judiciales respectivas por la comisión de cualquier delito con ocasión al uso indebido de estos elementos de trabajo.**
- k. Permitir la revisión en cualquier momento de los equipos entregados al trabajador para el ejercicio de sus funciones por parte del personal designado por la empresa para tal efecto a fin de comprobar el uso correcto de los mismos.**
- l. Darle el uso adecuado a los elementos de trabajo incluidos como tales el carné que identifica el logo de la compañía y demás elementos distintivos de la empresa.**

- m. Guardar absoluta reserva en relación a los manuales de procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos del empleador, de cualquier índole, o información relacionada con los usuarios o clientes del empleador.*
- n. Evitar que terceras personas utilicen información confidencial, materiales, elementos de trabajo, equipos electrónicos, y en general los muebles e inmuebles del lugar donde desempeñen sus funciones, que estén al servicio de la empresa o que se hayan dispuesto para el desempeño de sus labores.*
- o. Informar ante el superior, de acuerdo al orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de la empresa o a las normas legales, por parte de o con la participación de trabajadores de la empresa o terceros.*
- p. Guardar reserva absoluta en relación asuntos internos o administrativos de la empresa de cualquier índole o que se encuentren relacionados con los Accionistas, Directivos, usuarios, clientes, proveedores y distribuidores.*
- q. Analizar los riesgos de su tarea y reportar cualquier desviación que pueda ir en contra de su salud, o seguridad a su jefe inmediato, antes de iniciar sus labores.*
- r. Conocer, estudiar y aplicar la política para el adecuado tratamiento de los datos personales, con la cual cuenta la empresa, esta será entregada al momento de la firma del contrato de trabajo entre la empresa y el personal vinculado.*
- s. Cumplir con los lineamientos y procesos insertos en el Sistema de Gestión para el Tratamiento de los Datos Personales, que la compañía tenga implementado.*

PARÁGRAFO. La omisión de estos deberes generales y prescripciones de orden establecidas por parte de la empresa, se considerarán como faltas graves e incumplimiento de las obligaciones laborales y facultará al empleador para la imposición de las correspondientes sanciones disciplinarias, conforme a lo establecido en el contrato de trabajo, en el presente Reglamento Interno de Trabajo y en el Código Sustantivo del Trabajo (CST).

ARTÍCULO 98A. USO DE MEDIOS INFORMÁTICOS INSTITUCIONALES: La empresa provee a los trabajadores dentro de sus elementos de trabajo diferentes medios informáticos, hardware y software, para el desempeño de sus funciones y las actividades cotidianas de su labor, en razón de lo cual se entiende que toda actividad desarrollada por el trabajador en los equipos de la empresa, es de naturaleza institucional y de propiedad exclusiva de la institución, y en consecuencia, en ningún caso el trabajador podrá invocar contenido personal o privado de la actividad realizada por él en estos equipos, dentro o fuera de la jornada laboral, por cuanto la empresa somete su utilización a procedimientos de auditoría y control, requeridos por la relevancia de la información en medios magnéticos para el desarrollo de su operación. En razón de lo anterior, la utilización de los equipos institucionales para el acceso a páginas privadas o personales del trabajador corresponde a la autorización a la empresa para acceder a la información procesada en la jornada y equipo institucional, pudiendo ser utilizada por la empresa, en los términos anotados, y en caso de no ser de relevancia para su operación, eliminada de sus equipos, sin requerir autorización previa del trabajador, igualmente, la información podrá ser utilizada para la evaluación institucional de la labor del trabajador en el cumplimiento de su labor. **PARGRAFO.** Se relaciona el listado de amenazas cibernéticas y el

listado de riesgos cibernéticos, respectivamente, que todos los trabajadores con base en la socialización realizada por la empresa identifican para prevenir y salvaguardar los equipos e información de la empresa, conforme se detalla:

AMENZAS CIBERNETICAS

- *Ingeniería social*
- *Entrega indebida de información*
- *Daño en componentes tecnológicos*
- *Daño en instalaciones físicas*
- *Desastres naturales*
- *Asonada, conmoción civil, terrorismo, vandalismo*
- *Desastre accidental*
- *Errores humanos en el cumplimiento de las labores*
- *Situaciones administrativas durante la relación laboral (incapacidades, vacaciones, muerte, licencias)*
- *Modificación indebida de la información*
- *Uso no autorizado de la información*
- *Coacción*
- *Cifrado no autorizado de la información por malware o acción mal intencionada*
- *Fuga de información*
- *Infección por software malicioso*

RIESGOS CIBERNETICOS

- *Pérdida de la integridad*
- *Pérdida de la disponibilidad*
- *Pérdida de la confidencialidad*

De ser probado el incurrir o generar amenaza y/o riesgos cibernéticos, por parte de un trabajador, esto será justa causa para que el jefe inmediato solicite la apertura de proceso disciplinario conforme se establece en este reglamento interno de trabajo.

ARTÍCULO 98B. CONFIDENCIALIDAD: *Toda información a la que el trabajador tenga acceso en el desarrollo de su labor, que no corresponda a información pública, será considerada como confidencial y la relacionada con los clientes, proveedores, distribuidores y demás personal vinculado a la empresa, por razón de contener datos sensibles sometidos a reserva legal, técnica o profesional, en custodia legal de la institución y sus colaboradores, en razón de lo cual no podrá ser divulgada por el trabajador sin autorización de la empresa o de autoridad competente y conforme al procedimiento establecido por la institución. La comunicación no autorizada de información por parte del trabajador será considerada por la empresa como falta gravísima y podrá tener implicaciones penales por lo que podrá ser puesta en conocimiento de las autoridades competentes, sin perjuicio de las demás implicaciones legales de dicha conducta.*

CAPÍTULO IXX

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 99. Orden jerárquico. - El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el que se indica en el organigrama anexo No2., al presente reglamento interno del trabajo el cual hace parte integral del mismo y es de conocimiento general de sus trabajadores.

PARÁGRAFO. De los cargos establecidos en el organigrama anexo No. 2, quienes tendrán facultad de imponer sanciones disciplinarias, previo el agotamiento del trámite respectivo, serán los jefes de las Áreas respectivas. Los trabajadores del mismo rango no pueden imponer sanciones.

CAPÍTULO XX

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 100. Límites a la contratación de empleador. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, Art. 242, ORDS. 2 y 3).

ARTÍCULO 101. Restricción de labores a menores. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajos en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos

9. **Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.**
10. **Trabajos de pañoleros o fogoneros, o en los buques de transporte marítimo.**
11. **Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.**
12. **Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.**
13. **Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.**
14. **Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.**
15. **Trabajos relacionados con cambios de correa de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.**
16. **Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.**
17. **Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajos de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajos en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.**
18. **Trabajos de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.**
19. **Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.**
20. **Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.**
21. **Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.**
22. **Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.**
23. **Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de trabajo.**

PARAGRAFO.- Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje, o en un Instituto Técnico especializado, reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una Institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de trabajo, o que obtenga el Certificado de Aptitud Profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de trabajo, puedan ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes, (Ley 1098 del 2006 art 117; resolución 4448 dic 2005 min trabajo). Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores. No obstante, los mayores de dieciséis (16)

años y los menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral. (Art. 243 del Decreto 2737 de 1989).

CAPITULO XXI

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 102. 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 las labores.**
- 2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.**
- 3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a este efecto el establecimiento mantendrá un botiquín con los elementos necesarios para brindar los primeros auxilios, según reglamentación de las autoridades sanitarias.**
- 4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.**
- 5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.**
- 6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Capítulo XV de este reglamento**
- 7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.**
- 8. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida 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 familiares que con él convivieren.**
- 9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras, en el evento de que estas procedan.**
- 10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el ARTÍCULO 238 del Código Sustantivo del Trabajo.**
- 11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada**

en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

- 12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.*
- 13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.*
- 14. Inscribir a los trabajadores extranjeros en el Registro Único de los trabajadores extranjeros en Colombia (RUTEC)*
- 15. Así mismo, con el objetivo de facilitar el cumplimiento de obligaciones de reporte sobre la vinculación, contratación o servicios prestados por ciudadanos extranjeros, Migración Colombia desarrolló el Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros (SIRE). Esta plataforma de fácil uso está en el portal web de la mencionada institución y las empresas deberán registrarse y registrar a los trabajadores extranjeros que contraten.*
- 16. Capacitar a los trabajadores en materia de amenazas y riesgos cibernéticos.*

Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.

Será también obligación de su parte, afiliar al régimen de seguridad social a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (CST, Art. 57).

ARTÍCULO 103. Obligaciones especiales del trabajador. *Son obligaciones especiales del trabajador:*

- 1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.*
- 2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.*
- 3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.*
- 4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.*
- 5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios. Es obligación del trabajador informar de manera oportuna cualquier daño, avería que sufra la maquina y/o herramienta entregada para la prestación de su servicio.*
- 6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.*

7. **Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.**
8. **Permitir las revisiones que el empleador o quien este designe efectúe a los elementos de trabajo, especialmente a los computadores, celulares, Tablet, para comprobar su uso y destinación adecuada**
9. **Dar adecuado uso a la carne de la empresa y demás elementos de trabajo especialmente aquellos que tengan logos y signos distintivos de la compañía.**
10. **Reintegrar a la empresa, al momento de su desvinculación los elementos de trabajo entregados en perfecto estado salvo el deterioro normal, Incluyendo las dotaciones entregadas que contengan signos distintivos de la empresa.**
11. **Registrar ante SOCIEDAD PRIVADA DEL ALQUILER S. A. S., su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. (ARTÍCULO 58, C.S.T.).**
12. **Mantener actualizada la información sobre la dirección exacta de residencia, número telefónico, celular, correo electrónico y demás datos pertinentes. En consecuencia, cualquier comunicación que se envíe al empleado se entenderá válidamente enviada y notificada a este si se remite a la dirección registrada**
13. **Atender las actividades de capacitación y perfeccionamiento y efectuar las prácticas y los trabajos que le impongan. Asistir de manera activa a las charlas y actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST).**
14. **Cumplir las disposiciones de tránsito y el reglamento de vehículos de la empresa, cuando su cargo sea el de motorista o conductor de máquina o vehículo o cuando en función de sus trabajos deba conducir un vehículo de SOCIEDAD PRIVADA DEL ALQUILER S. A. S.**
15. **Dar aviso verbal y escrito inmediato al superior de cualquier accidente que sufran los vehículos o elementos de la empresa**
16. **Prestar colaboración posible en caso de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa.**
17. **Destinar a su uso en las labores contratadas el calzado y vestido que le suministre el patrono (Ley 11/84 Art. 10)**
18. **El inicio y finalización de la jornada de trabajo debe ser puntual.**
19. **Las entradas y salidas de refrigerio deben ser puntuales.**
20. **El trabajador no puede ausentarse sin justa causa del puesto de trabajo asignado en ningún momento de su hora laboral.**
21. **Dar uso racional a la papelería e insumos suministrados y utilizarlos única y exclusivamente en los fines relacionados con el trabajo.**
22. **Observar las demás disposiciones que surjan de la naturaleza del contrato de trabajo.**
23. **Evitar incurrir en amenazas y riesgos cibernéticos, acogiendo todos los lineamientos impartidos por el empleador.**
24. **Cumplir con el manual de SAGRILAFI REGIMEN DE MEDIDAS MINIMAS, implementado por el empleador.**

CAPITULO XXII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 104. Prohibiciones a la empresa. Se prohíbe a la empresa:

1. **Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de éstos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:**
 - a. **Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los ARTÍCULOS 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo;**
 - b. **Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice;**
 - c. **El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza, y**
 - d. **En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del ARTÍCULO 250 del Código Sustantivo de Trabajo.**
2. **Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.**
3. **Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.**
4. **Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de sus derechos de asociación.**
5. **Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.**
6. **Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.**
7. **Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.**
8. **Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del ARTÍCULO 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.**
9. **Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de Incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.**
10. **Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.**
11. **Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, Art. 59).**

ARTÍCULO 105. Prohibiciones a los trabajadores. Se prohíbe a los trabajadores:

1. **Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.**
2. **Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.**
3. **Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes.**
4. **Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.**
5. **Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e Incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.**
6. **Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.**
7. **Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.**
8. **Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, Art. 60).**
9. **Instalar en las computadoras entregadas para el ejercicio de las funciones propias de su cargo, programas o software ilegales Incurriendo en violaciones al ordenamiento penal y poniendo en riesgo a la compañía por la violación de estas normas.**
10. **Utilizar los equipos computadores o la telefonía en actividades que puedan configurar la comisión de un delito.**
11. **Hacer uso indebido de los carne y demás signos distintivos de la compañía, así como también de los demás elementos de trabajo entregado.**
12. **Quedo prohibido dar mal uso y sacar los elementos de oficina y papelería entregados por la empresa de sus instalaciones.**

Otras Prohibiciones:

13. **Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad personal del trabajador, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o áreas de trabajo , tales como fumar dentro de las plantas o sitios donde esté prohibido hacerlo, o mientras se recibe, transporte o entregue productos inflamables; conducir a excesiva velocidad los vehículos de la empresa o infringir con los mismos disposiciones de tránsito.**
14. **Colaborar con clientes o transportadores para la sustracción de útiles de trabajo, alimentos, las herramientas, repuestos, materias primas o productos elaborados por la misma o cualquier material de propiedad del empleador.**
15. **Ocuparse en oficios o actividades diferentes a la labor encomendada, durante las horas de trabajo, sin autorización del respectivo superior.**
16. **Portar armas de cualquier clase, dentro de cualquiera de las instalaciones de la empresa,**

sin las debidas autorizaciones

- 17. Usar los útiles, herramientas, materias primas o cualquiera otro bien perteneciente a la empresa en aspectos distintos del trabajo contratado. Así mismo, hacer uso diverso del señalado por la empresa, de la ropa, uniformes, zapatos y otros enseres que la empresa entregue a los trabajadores para su uso personal, así como vender, cambiar o regalar los mismos**
- 18. Hacer cualquier clase de propaganda política, religiosa o comercial, sea cual fuere el medio que se utilice dentro de las instalaciones de la empresa.**
- 19. Jugar dinero en cualquier forma dentro de la empresa.**
- 20. Confiar a otro trabajador, sin autorización de su superior, la ejecución del trabajo encomendado**
- 21. No cumplir con la obligación de mantener las máquinas e implementos de trabajo que tenga asignados y su sitio de trabajo en adecuadas condiciones de orden y limpieza**
- 22. No someterse a la requisa de los lockers que tenga asignados, cuando la empresa lo considere necesario, sin previo aviso, así como conservar en ellos artículos de propiedad de la empresa, distintos a la ropa de trabajo e implementos de trabajo autorizados**
- 23. Utilizar documentos falsos o adulterados ante la empresa, para obtener algún beneficio o derecho de orden legal o extralegal.**
- 24. Observar mal comportamiento o hacer mal uso de los buses o vehículos que la empresa haya dispuesto para el transporte del personal, aunque tales hechos sucedan fuera de la jornada de trabajo.**
- 25. Desempeñar las labores que corresponden a otro trabajador, sin autorización del jefe respectivo.**
- 26. Elaborar o ayudar a elaborar productos o prestar servicios iguales, vender productos, similares o conexos a los de la empresa, ya sea asalariado en otra entidad, como socio o independientemente sin autorización de la empresa.**
- 27. Elaborar o suministrar a extraños, sin autorización expresa del empleador, diseños, especificaciones y datos relacionados con la organización, con la producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la empresa**
- 28. Entrar o salir de las instalaciones de la empresa por sitios diferentes a los asignados para tal fin o en horas distintas a las de trabajo, sin causa justificada o sin autorización expresa.**
- 29. No acatar las órdenes e instrucciones sobre seguridad y vigilancia de las instalaciones, impartidas por los celadores, guardas o vigilantes de la empresa.**
- 30. Entrar o sacar paquetes, bolsas u objetos semejantes de las instalaciones o lugares de la empresa donde esto está prohibido sin mostrar el contenido al representante de la empresa o a los celadores, guardas o vigilantes.**
- 31. Sacar de la empresa o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de ésta, sin la correspondiente autorización**
- 32. Usar medios de distracción durante el trabajo, en horas laborales, tales como radios, revistas, libros, periódicos, juegos, celular, audífonos, etc.**
- 33. Cambiar, vender o negociar en cualquier forma objetos durante el trabajo, diferentes a los comercializados por la empresa.**
- 34. Atender a vendedores externos u otras personas, para asuntos personales durante las**

horas de trabajo.

35. *Fijar papeles, circulares, carteles, pintar avisos de cualquier clase, en cualquier sitio de las instalaciones, fuera de las carteleras asignadas para tal fin sin la correspondiente autorización*
36. *Fijar papeles, circulares o panfletos en cualquiera de las carteleras, que ataque la dignidad de las personas, se les falte al respeto, se injurie, se dé malos tratamientos a las personas, las entidades o a la misma empresa*
37. *Dar información no cierta para obtener subsidio familiar, auxilio de transporte u otros beneficios legales o extralegales.*
38. *Reportar horas extras no trabajadas o reemplazos no efectuados.*
39. *Durante el turno de trabajo pasar del puesto de trabajo a otro puesto o lugar, sin autorización de su inmediato superior*
40. *Dar datos o informes no ciertos sobre producción, cantidades, pesos, calidades, especificaciones técnicas, etc.*
41. *Demorarse más del tiempo indicado para tomar refrescos, almuerzos o comidas, sin causa justificada*
42. *Jugar de manos o hacer chanzas a sus compañeros de trabajo dentro de las instalaciones.*
43. *Hacer mal uso de los servicios sanitarios, escribir en las paredes o puertas de estas instalaciones.*
44. *Demorarse más del tiempo normal o necesario en los comedores, vestidores, retretes, baños, etc.*
45. *Demorarse más del tiempo normal o del autorizado en cualquier acto o diligencia que la empresa le haya ordenado o para el cual le haya concedido permiso, dentro o fuera de la empresa.*
46. *Realizar operaciones ficticias o fraudulentas, trasladar o cambiar la identificación de clientes o beneficiarios de operaciones realizadas por la empresa.*
47. *Omitir, informar o registrar sobre transacciones realizadas, de salida de materiales, ventas, recibo de dinero, pedidos, etc.*
48. *Registrar información de manera incorrecta, aplicando partidas de un tercero u otro o modificar de cualquier forma los registros o sistemas de información, alterando la realidad contable y/o comercial del negocio.*
49. *Navegar en páginas pornográficas y/o de juegos de azar, imprimir, recibir o reenviar correos o material pornográfico.*
50. *Utilizar de cualquier manera las herramientas de Internet, correo electrónico y de comunicaciones en general para la distribución de material pornográfico, discriminatorio, de “cadenas” o de inversiones piramidales de dinero o similares.*
51. *Hacer llamadas personales al exterior y/o a las denominadas líneas calientes y/o de horóscopo, azar o similares.*
52. *Diligenciar formatos de forma incorrecta con el fin de modificar o tergiversar la información de la empresa.*
53. *Embriagarse y/o hacer escándalos que atenten contra el buen nombre de la empresa, durante salidas, paseos, visitas o actividades realizadas por la empresa dentro o fuera de ella en horas diferentes a las de trabajo.*

54. *Prestar dinero a compañeros cobrando intereses.*
55. *Permitir autorizar la salida de materiales o de elementos de la empresa sin cumplir con los requisitos establecidos por la empresa.*
56. *Realizar compras, atender cobradores o hacer negocios personales dentro del horario de trabajo.*
57. *Abandonar el área de trabajo sin autorización del jefe o superior inmediato, en el turno que le ha sido asignado.*
58. *Faltar a las reuniones programadas por sección sin justificación alguna.*
59. *Salir de la empresa, dentro de la jornada laboral, sin autorización del jefe o superior inmediato.*
60. *No portar el uniforme completo o efectuar modificaciones o adaptaciones al mismo, no permitidas.*
61. *Omitir o negarse a las requisas que realiza el personal de seguridad a todos los trabajadores de la empresa.*
62. *Recibir obsequios, dadas, propinas, regalos, dinero y/o similares, por parte de los clientes y/o proveedores de la empresa por realizar la actividad propia del servicio para el cual ha sido contratado, salvo que medie autorización expresa del jefe o superior inmediato.*
63. *Recibir llamadas personales, salvo que se trate de una emergencia, en horarios de trabajo.*
64. *Realizar rifas, colectas, cadenas de dinero, etc.*
65. *Recibir visitas en horario laboral, salvo que se trate de un caso de extrema urgencia.*
66. *Facilitar documentos, sellos e informaciones de la empresa que permitan adulterar documentación o efectuar, acciones o fraudes contra la empresa o terceros.*
67. *No brindar a los clientes la información que solicitan y no ofertar los inmuebles disponibles para arrendar y/o vender.*
68. *Realizar avances con tarjetas de crédito, sin autorización previa de la persona encargada.*
69. *Autorizar apuntes o métodos diferentes a los permitidos por la empresa, para controlar el cuadro de caja.*
70. *Manipular maquinas o equipos respecto los cuales no tenga la instrucción suficiente generando daños en las mismas.*
71. *La falta de colaboración con los compañeros de trabajo, cuando las circunstancias requiera de su orientación e instrucción por su conocimiento y habilidad en el oficio desempeñado.*
72. *Hacer efectivos cheques recibidos para o a nombre del empleador en provecho propio o de terceros.*
73. *Negociar bienes o mercancías del empleador en provecho propio o de terceros, aún por primera vez.*
74. *Retirar o permitir retirar, sin autorización para ello computadores, impresoras, celulares, tablets, calculadoras, mobiliario, elementos o insumos de aseo o cafetería de las instalaciones donde labora, de propiedad del Empleador.*
75. *Usar los dineros recaudados a favor de la empresa para beneficio propio o de terceros, aun con la intención de reintegrarlos con dineros de su propio pecunio (jineteo).*
76. *Presentarse a laborar con guayabo, resaca, en estado de alicoramiento o con evidencia*

de haber consumido drogas enervantes o alucinógenas.

- 77. Guardar silencio respecto anomalías observadas con el personal, computadores, impresoras, celulares, tablets, calculadoras, mobiliario, elementos o insumos de aseo o cafetería y clientes de la empresa.*
- 78. Ser sorprendido durmiendo dentro los turnos de trabajo, aun por primera vez.*
- 79. Presentar cuentas de gastos no realizadas o sobre facturadas.*
- 80. Digitar intencionalmente códigos que no correspondan a la clase de inmueble tomado y/o adquirido por el cliente.*
- 81. Utilizar las líneas telefónicas de propiedad de la empresa para efectuar llamadas personales a teléfonos celulares o la larga distancia, salvo autorización expresa de la empresa.*
- 82. Incurrir en una cualquiera de las amenazas y/o riesgo cibernético conforme se establece en este reglamento interno de trabajo.*
- 25. Incumplir una o varias de las cláusulas del manual de SAGRILAFI REGIMEN DE MEDIDAS MINIMAS, implementado por el empleador.*

CAPÍTULO XXIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 106. Sanciones disciplinarias. *El empleador puede sancionar disciplinariamente a los trabajadores que Incumplan con los deberes generales, obligaciones y prohibiciones contempladas en la ley, además del reglamento interno de trabajo y el manual de funciones.*

ARTÍCULO 107. Sanciones aplicables. *Las sanciones aplicables pueden ser llamado de atención con copia a la hoja de vida; suspensión del cargo que, si es primera vez, no puede exceder 8 días y si reincide, no puede superar los 2 meses.*

ARTÍCULO 108. Faltas Leves. *Se establecen las siguientes clases de faltas leves, las correspondientes sanciones disciplinarias, así:*

- a. El retardo hasta de 10 minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa equivalente a media hora del salario de un día; por la segunda vez, multa equivalente a una hora del salario de un día; por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra, y por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres días.*
- b. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días.*
- c. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 1 mes y tercera vez cancelación de contrato.*

El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ARTÍCULO 109. Faltas graves: Constituyen faltas graves:

- a. El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.**
- b. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez, y**
- c. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.**

PARÁGRAFO. Cuando el trabajador reincida en faltas calificadas en este ARTÍCULO como leves o incurra en alguna de las causales determinadas como faltas graves, el empleador estará facultado para dar por terminado su contrato de trabajo apoyado en una justa causa y sin lugar a indemnización de ninguna índole.

FALTAS ESPECIFICAS

Es/son aquella(s) en la que incurra el trabajador(a) mediante la cual incumpla el Manual de funciones asignado para el cargo que se encuentre desempeñando al momento en que incurra en la falta.

Estas faltas se sancionarán conforme al procedimiento establecido en el capítulo XXIV de este RIT.

CAPITULO XXIV

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

ARTÍCULO 110. Procedimiento estipulado por el empleador en garantía del Derecho Fundamental al Debido Proceso, consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política y en la Sentencia C593-2014:

- 1. Apertura del proceso disciplinario: Dentro de los quince (15) días siguientes al conocimiento de la falta por parte del EMPLEADOR, se procederá a citar al trabajador(a) que presuntamente haya cometido una falta disciplinaria para que rinda sus descargos. En la citación a descargos se hará una relación de los hechos, imputación de las presuntas faltas cometidas y relación y traslado de las pruebas que se tengan para el momento de la citación e imputación de cargos.**
- 2. Citación: La citación a los descargos se realizará tanto al trabajador que**

presuntamente cometió la falta, de manera escrita y/o al correo electrónico autorizado, en la cual se precisará la fecha, el lugar o el medio en caso de ser virtual y la hora en la que se adelantará la diligencia de descargos.

- 3. Descargos:** *La diligencia de descargos será dirigida por el DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO y/o REPRESENTANTE LEGAL JURIDICO y/o ASESOR JURIDICO, y el trabajador podrá estar asistido por hasta dos (2) compañeros de trabajo y/o afiliados a la organización sindical a la cual pertenezca, quienes podrán intervenir en la diligencia, la cual se llevará a cabo dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a que se realice la citación a descargos. El trabajador(a) podrá presentar las pruebas que considere deban ser estudiadas por la Empresa a más tardar dentro de la diligencia de descargos. Sólo en el evento de una incapacidad, licencia legal o situación de fuerza mayor debidamente acreditada, por una única vez podrá darse una reprogramación de la diligencia de descargos. Finalizada la diligencia de descargos, se procederá a imprimir el acta, cuya copia será entregada a las partes.*
- 4.** *El tiempo de acompañamiento a los descargos se tendrá como permiso remunerado.*
- 5. Decisión:** *Luego de analizar los hechos, pruebas y gravedad de las faltas SOCIEDAD PRIVADA DEL ALQUILER S. A. S. procederá a notificar la decisión de manera congruente, motivada y proporcional. Notificación que se realizará de manera personal al trabajador(a) al correo electrónico que tenga registrado ante la compañía.*
- 6. Impugnación de la decisión:** *El(la) Trabajador(a) tendrá dos (2) días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación, para presentar ante el Representante Legal de la empresa; recurso de apelación si lo considera pertinente, en el que sustentará las razones del desacuerdo con la decisión adoptada. El recurso de apelación se reconocerá en efecto devolutivo.*
- 7. Decisión final:** *Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la presentación del recurso de apelación la SOCIEDAD PRIVADA DEL ALQUILER S. A. S. lo resolverá y presentará su decisión final. Decisión que quedará en firme una vez notificada al trabajador.*

CAPÍTULO XV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 111. Procedimiento. *Los reclamos de los trabajadores se harán ante el jefe inmediato quien deberá atender dicho reclamo y proceder a establecer la veracidad del mismo para proceder de conformidad, sin perjuicio de lo dispuesto para los casos de quejas por acoso laboral, que a continuación se indica.*

CAPITULO XVI

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 112. Definición de acoso laboral. Para todos los efectos se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleado, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 113. Prevención del acoso. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 114. Mecanismos de prevención. En desarrollo del propósito a que se refiere el ARTÍCULO anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que Incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y,
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 115. Procedimiento interno Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. **SOCIEDAD PRIVADA DEL ALQUILER S.A.S., tendrá un Comité integrado por 4 personas,**

2 principales y 2 suplentes, elegidas por los trabajadores y el empleador. Este comité se denominará “Comité de Convivencia”

2. El Comité de Convivencia Laboral SOCIEDAD PRIVADA DEL ALQUILER S.A.S. realizará las siguientes actividades:

- a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.**
- b. 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.**
- c. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.**
- d. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.**
- e. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja, de manera gratuita.**
- f. 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.**
- g. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.**
- h. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieron mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.**
- i. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.**
- j. 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, el Comité informará 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.**
- k. 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.**
- l. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la empresa.**
- m. 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.”

- n. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del ARTÍCULO 9 de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.*
- o. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.*
- 3. Este comité se reunirá por lo menos una vez cada dos meses, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones que eventualmente configuren un acoso laboral con destino al análisis de que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.*
- 4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité de manera prioritaria la atenderá, de considerará podrá sesionar de manera extraordinaria, siempre dándole la importancia que requiere. De considerarse que el asunto puede ser atendido en la sesión ordinaria la atenderá en la sesión bimensual.*
- 5. El comité de convivencia las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de buen ambiente de trabajo; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.*
- 6. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.*
- 7. El comité hará seguimiento a las recomendaciones y sugerencias, a los acuerdos suscritos, en pro de la armonía y el buen ambiente laboral.*
- 8. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este ARTÍCULO no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.*

ARTÍCULO 116. Tipificación de conductas en acoso laboral. Las conductas que se presumirán acoso laboral, siempre y cuando puedan ser demostradas son:

- a. Actos de agresión física.*
- b. Injurias y expresiones ultrajantes sobre la persona con referencia a aspectos de raza, género, origen familiar o nacional, preferencias políticas o estatus social.*
- c. Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en público.*
- d. Expresar en presencia de compañeros de trabajo amenazas de despidos injustificadas.*
- e. Denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de respectivos procesos disciplinarios.*

- f. Descalificación humillante de propuestas u opiniones profesionales en presencia de los compañeros de trabajo.*
- g. Las burlas sobre la apariencia física o forma de vestir hechas en público.*
- h. Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de las personas*
- i. Imponer deberes que son extraños a las obligaciones laborales, exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio de lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún objetivo relacionado con las necesidades de la empresa.*
- j. Exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada, los cambios sorpresivos de turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento respecto a las necesidades de la empresa o en forma discriminatoria respecto a los demás empleados.*
- k. El trato discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales*
- l. Negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.*
- m. Negativa injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las indicaciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.*
- n. Envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.*

ARTÍCULO 117. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;*
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;*
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;*
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;*
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;*
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.*
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo [95](#) de la Constitución.*

h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos [55](#) a [57](#) del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo [59](#) y [60](#) del mismo Código.

i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

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

ARTÍCULO 118. *Notificación al ministerio de Trabajo. Las situaciones de acoso laboral, de acuerdo con la ley, se pueden poner en conocimiento de los Inspectores de Trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos, los Inspectores Municipales de Policía o la Defensoría del Pueblo.*

Medidas correctivas del acoso laboral

La Resolución 2646 de 2008 en su articulado establece medidas correctivas en materia de acoso laboral:

1. Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia, para lo cual se debe utilizar la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos, al igual que guías específicas de actuación frente al "burn out" o síndrome de agotamiento laboral, acoso laboral, manejo en situaciones de duelo, estrés postraumático, estrés agudo y depresión, y guías por actividades económicas prioritarias, las cuales establecen estrategias de intervención de factores psicosociales para los sectores económicos de Administración Pública, Defensa, Educación, Financiero, Servicios de Salud y Servicios Sociales y Transporte.

2. Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.

Facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden. Implementar el Protocolo de Intervención del Acoso Laboral, el cual se encuentra publicado en la página web del fondo de riesgos laborales www.fondoriesgoslaborales.gov.co, este protocolo está diseñado para ser utilizado por entidades públicas y empresas privadas a través de las áreas de gestión del talento humano, seguridad y salud en el trabajo, por jefes y trabajadores de las diversas áreas o procesos de la organización, miembros de los comités de convivencia laboral y del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, así como por todos aquellos profesionales que apoyan o acompañan las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Su objetivo es prevenir e intervenir situaciones de acoso laboral a través de un conjunto de actividades desarrolladas por la organización, dirigidas a establecer las actividades de prevención del acoso laboral y brindar herramientas para la implementación de actividades correctivas del acoso laboral y disminuir los efectos adversos.

La implementación de las medidas de prevención y control del acoso laboral requiere del compromiso de las instancias decisorias frente a la calidad de vida de las y los trabajadores para garantizar cada vez mejores condiciones psicológicas y sociales en los puestos de trabajo y proteger la salud de las y los trabajadores, recomendando sus realidades diferenciadas.

SOCIEDAD PRIVADA DEL ALQUILER S. A. S., implementa con base en los lineamientos de la Circular 026 de 2023 del Ministerio de Trabajo, la política de GÉNERO contra las Mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral, mediante la cual busca:

- 1.- Tendiente a promover el goce pleno y efectivo de los derechos laborales de las y los trabajadores en especial en aspectos relacionados con la prevención y atención de acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral.**
- 2.- No se permitirá discriminación alguna, se brindará igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación.**
- 3.- La empresa se compromete a destinar recursos y adelantar campañas de prevención, capacitación, formación en materia de prevención de acoso laboral, acoso sexual y discriminación en contra de las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+.**
- 4.- Las cuales adelantará por intermedio de la jefe de Recursos Humanos y la persona encargada del SGSST en la empresa.**

La anterior política en busca de la armonía laboral, igualdad de oportunidades, garantía de derechos laborales, constitucionales y convenios internacionales.

La responsabilidad de la ARL, dentro de la política de género, con base en la mencionada circular serán las siguientes:

- 1. Brindar asesoría y asistencia técnica a las instituciones y empresas para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.**
- 2. Capacitar a los integrantes del Comité de Convivencia de sus empresas afiliadas para el desarrollo y fortalecimiento de las competencias comportamentales y actitudinales, 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.**
- 3. Con base en la información disponible en las entidades públicas o empresas privadas y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, las Administradoras de Riesgos Laborales llevarán a cabo asesoría y asistencia para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.**

- 4. Desarrollar acciones de promoción de la convivencia laboral, relaciones armónicas, bienestar y salud mental de las y los trabajadores y prevención del acoso laboral en sus empresas afiliadas.**
- 5. Brindar a las instituciones y empresas y/o entidades afiliadas herramientas para la implementación de actividades correctivas del acoso laboral, con el propósito de intervenir tempranamente y disminuir los efectos adversos.**
- 6. Disponer un espacio de comunicación y de escucha para contribuir a la salud mental y bienestar de las y los trabajadores que hayan presentado queja de acoso laboral.**
- 7. Orientación y apoyo emocional en situaciones de crisis a las y los trabajadores que hayan presentado queja de acoso laboral.**

CAPITULO XVII ESPECIAL

POLITICA DE ALCOHOL TABACO Y DROGAS

ARTÍCULO 119. SOCIEDAD PRIVADA DEL ALQUILER S. A. S., como empleador en cumplimiento de los lineamientos de la Sentencia C636/2016 y en cuidado y protección de los trabajadores implementa la política de alcohol, tabaco y drogas mediante la cual:

- 1.- Adelantara campañas informativas de prevención, sensibilización sobre el consumo de bebidas alcohólicas, tabaco y otras sustancias psicoactivas a todos los trabajadores.**
- 2.- Divulgará a todos los trabajadores los efectos sociales, económicos, laborales, familiares y físicos que tiene el consumir bebidas alcohólicas, tabaco y otras sustancias psicoactivas.**
- 3.- Esta prohibido presentarse a laborar, realizar funciones, representar al empleador bajo los efectos de bebidas alcohólicas y otras sustancias psicoactivas.**
- 4.- Esta prohibido ingerir bebidas alcohólicas, fumar y consumir sustancias psicoactivas dentro de las instalaciones de la empresa.**
- 5.- Esta prohibida posesión, consumo y comercialización de bebidas alcohólicas y sustancias psicoactivas dentro de la empresa, en comisiones, en reuniones en representación de la empresa dentro y fuera de la misma.**
- 6.- Cada trabajador es responsable de su cuidado personal y de su salud.**
- 7.- La empresa dispondrá de una partida para implementación de esta política, con apoyo de la ARL y espera contar con el compromiso de todos los trabajadores.**

CAPITULO XVIII ESPECIAL

DESCONEXION LABORAL

ARTÍCULO 120. SOCIEDAD PRIVADA DEL ALQUILER S. A. S. cumplidora de la normatividad vigente acoge los lineamientos establecidos en la Ley 2191 de 2.022, mediante la cual se obliga a la implementación de la desconexión laboral.

- 1.- Definición de Desconexión laboral. Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien**

sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada

ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

2.- A través del comité de convivencia laboral todo trabajador podrá tramitar las quejas por el incumplimiento de la desconexión laboral, de manera directa o en nombre propio y/o anónima.

3.- El comité de convivencia laboral una vez reciba la comunicación tendrá un término máximo de dos días para estudiar y dar trámite a la queja presentada por el trabajador y deberá agotar las pruebas que le sean presentadas y las que considere necesarias.

4.- El estudio realizado será remitido a la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos para que tome los correctivos del caso.

5.- De persistir la conducta o de reincidir en ella, por considerarse acoso laboral conforme la Ley 1010/2006, se deberá el trámite conforme se establece en este Reglamento para las conductas de acoso laboral.

6.- Excepciones. No estarán sujetos a lo dispuesto en esta ley:

- a. Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;**
- b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro;**
- c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.**

7.- Inspección y Vigilancia. El trabajador o servidor público, que crea vulnerado su derecho a la desconexión laboral, según sea el caso podrá poner dicha situación en conocimiento del Inspector de Trabajo o de la Procuraduría General de la Nación con competencia en el lugar de los hechos.

La denuncia deberá detallar los hechos, así como también anexar prueba sumaria de los mismos.

CAPÍTULO XXIX

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 121. Publicación. Con el fin de dar cumplimiento a lo señalado por el ARTÍCULO 22 de la Ley 1429 del 2010, modificadorio del ARTÍCULO 120 del Código Sustantivo de Trabajo, el contenido de dicho reglamento se publica en la cartelera de la empresa en dos (2) sitios diferentes, así como en los demás establecimientos de ella.

El Reglamento de Trabajo empezara a regir a partir del 01 de junio del 2024.

CAPÍTULO XXX SOCIEDAD

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 122. Aplicabilidad de reglamentos anteriores. Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XXXI

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 123. Determinación de cláusulas ineficaces. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

CAPITULO XXXII

VIGENCIA

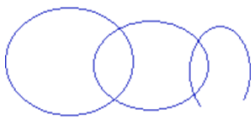
Artículo 124. El presente reglamento entrará en vigor desde el momento de su publicación.

FECHA: 01 de junio del 2024

DIRECCIÓN: Avenida 5 A Norte No. 22N-28 Barrio San Vicente

CIUDAD: Cali- Valle del Cauca

REPRESENTANTE LEGAL:



Francisco Javier. Serna Diaz.
Gerente Administrativo y Financiero
Sociedad Privada del Alquiler S.A.S