



RESOLUCION No.009

17 de marzo de 2025

El Presidente Ejecutivo, en uso de sus atribuciones legales estatutarias y,

CONSIDERANDO

Que, en octubre del año 2017, se actualizó nuestro Reglamento Interno de Trabajo.

Que posteriormente el Gobierno ha emitido nuevos lineamientos que deben adecuarse a nuestro Reglamento.

Que además es necesario hacerles unas adecuaciones técnicas.

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Aprobar la actualización al Reglamento Interno de Trabajo de la Cámara de Comercio de Ocaña.

ARTICULO SEGUNDO: Publicar en nuestro lugar de trabajo, fijándose copia del reglamento y la presente resolución.

ARTICULO TERCERO: Contra la presente resolución, proceden los recursos de ley.

CUMPLASE

17 de marzo de 2025


FABIO RINCON ORTIZ
Presidente Ejecutivo

Dayanna C.



Cámara de Comercio
de Ocaña

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

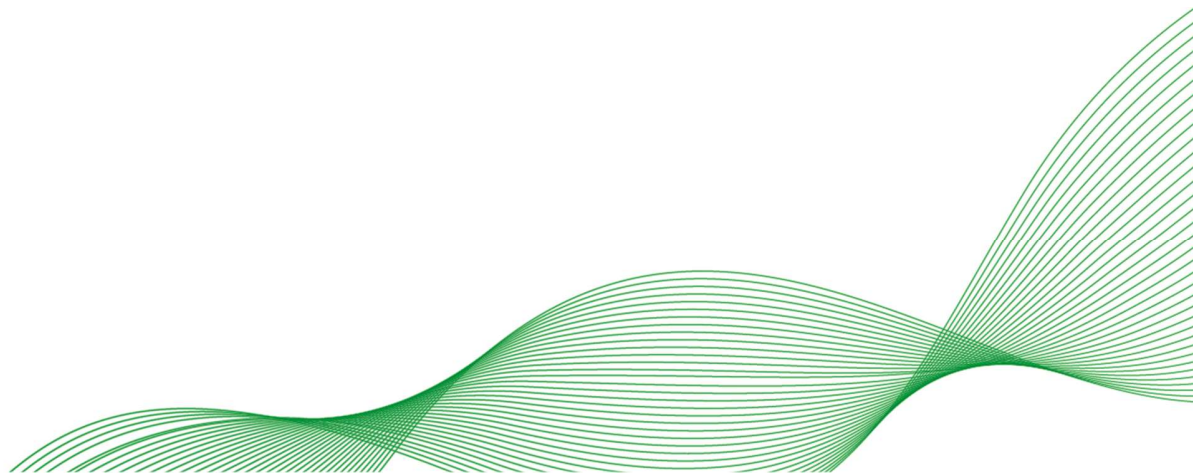


TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO V	11
HORAS EXTRAS Y TRABAJOS NOCTURNOS	11
CAPÍTULO VI	12
DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO	12
CAPÍTULO VII	14
VACACIONES ANUALES REMUNERADAS.....	14
CAPÍTULO VIII	15
PERMISOS Y LICENCIAS	15
CAPÍTULO IX	20
SALARIO Y PERIODOS DE PAGO	20
CAPÍTULO X	21
RETENCIÓN, DEDUCCIÓN Y COMPENSACIÓN DE SALARIOS.....	21
CAPÍTULO XI	22
CAPÍTULO XII	25
PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD	25
CAPÍTULO XIII	26
RIESGOS LABORALES Y PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO.....	26
CAPÍTULO XIV	27
ORDEN JERÁRQUICO	27
CAPÍTULO XV.....	27
LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE DIECIOCHO AÑOS	27
CAPÍTULO XVI.....	30
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA CÁMARA DE COMERCIO Y LOS TRABAJADORES	30
CAPÍTULO XVII.....	32

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA CÁMARA DE COMERCIO Y LOS TRABAJADORES	32
CAPITULO XVIII.....	33
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	33
CAPÍTULO XIX.....	36
PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS	36
CAPÍTULO XX.....	36
RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN	36
CAPÍTULO XXI.....	39
DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO	39
CAPÍTULO XXII.....	40
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN	40
CAPÍTULO XXIII.....	51
PREVENCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL	51
CAPÍTULO XXIV	61
PUBLICACIONES.....	61

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO CÁMARA DE COMERCIO DE OCAÑA

PREÁMBULO.

El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO), domiciliada en la calle 11 No. 15-03 Barrio Centro, regidos por los artículos del TÍTULO IV del código sustantivo del trabajo, sus disposiciones quedan sometidas tanto para esta entidad de derecho privado sin ánimo de lucro, de carácter corporativo y gremial, así como, sus dependencias existentes, y todos los sitios donde sus trabajadores operen según de las necesidades técnicas y operativas de la entidad. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores salvo estipulación en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador. Toda norma legal que derogue modifique, sustituya o reglamente cualquiera de las disposiciones del presente Reglamento, se considera incorporada dentro del mismo.

Lo dispuesto en los artículos que a continuación se anotan, contiene los requisitos expresados en el artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO I CONDICIONES DE ADMISIÓN

Artículo 1. Quien aspire a desempeñar un cargo en la CCO, debe acompañar su solicitud con los siguientes documentos:

- a. Hoja de vida actualizada.
- b. Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso, en caso de extranjero, el documento que la autoridad competente establezca.
- c. Autorización escrita del inspector de Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea un menor de 18 años;
- d. Certificado de los empleadores en donde haya trabajado durante los últimos cinco (5) años, en las cuales conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado, y

- e. Certificado de dos personas honorables sobre su conducta y capacidad.
- f. Aprobación de evaluación médica de preingreso.
- g. Certificaciones donde acredite los estudios adelantados por el aspirante, tarjeta profesional o licencia según el caso.

Parágrafo. El empleador podrá exigir además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas. (Artículo primero, Ley 13 de 1972); artículo 43, C.N.; artículos primero y segundo, Convenio No. 111 de la OIT. es prohibida la exigencia de la inclusión de formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan..." (art. primero, Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres (art.43 C.N.; art primero y segundo convenio No. 111 de la OIT., Resolución número 4050 de 1994 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

CAPÍTULO II PERIODO DE PRUEBA Y APRENDIZAJE

Artículo 2. Una vez admitido el aspirante, la CCO podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

Artículo 3. El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

Artículo 4. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato.

Artículo 5. El periodo de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones.

Artículo 6. Definición. - Contrato de aprendizaje es una figura contractual especial contemplada por la legislación laboral colombiana que permite a las empresas y empleadores contratar estudiantes del SENA, de universidades u otros institutos educativos para que realicen su etapa práctica de formación y como remuneración reciben un apoyo económico que no constituye salario, lo anterior permite al aprendiz desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero, por cualquier tiempo continuo o discontinuo pero no superior a dos (2) años según lo dispone el artículo 30 de la Ley 789 de 2002.

El contrato de aprendizaje no implica la existencia de una relación laboral, por lo tanto, no le aplican las normas del código laboral que son propias de los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo.

Artículo 7. Elementos Particulares Y Especiales Del Contrato De Aprendizaje. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a. La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo.
- b. La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
- c. La formación se recibe a título estrictamente personal.
- d. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

Artículo 8. Capacidad. - Pueden celebrar contrato 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.

Artículo 9. Formalidades. - El contrato de aprendizaje debe constar por escrito, pues en caso de ser verbal lo que se configura es un contrato de trabajo y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

- a. Nombre de la empresa o empleador.
- b. Nombres, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
- c. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
- d. Obligación del empleador, y del aprendiz y derechos de éste y aquél.
- e. El apoyo del sostenimiento mensual y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato.
- f. Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudios;

- g. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
- h. Firmas de los contratantes y/o de sus representantes.

El contrato de aprendizaje debe ser firmado por el aprendiz y el empleador, y posterior realizar una entrega de la copia de ese contrato al SENA o la institución educativa respectiva.

Artículo 10. Cuotas de aprendices. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, del domicilio principal de la empresa, debido a un aprendiz por cada veinte (20) trabajadores y uno (1) adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte (20).

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.

Artículo 11. 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.

Artículo 12. Efectos jurídicos. - El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

- a. Los primeros tres (3) meses se presumen como periodo de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y sus cualidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.
- b. El periodo de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del código del trabajo.

- c. Cuando el contrato de aprendizaje termina por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
- d. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta empresa.
- e. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de las leyes 188 de 1959 y 789 de 2002, el contrato de aprendizaje se registrará por el Código Sustantivo del trabajo.
- f. El contrato de aprendizaje puede terminar por expiración del plazo pactado, por incumplimiento de cualquiera de las partes, o por voluntad del aprendiz.

Artículo 13. Selección. - La empresa será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto del contrato de aprendizaje, así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semicalificada así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. En el caso de capacitación de oficios semicalificados, se deberá priorizar a los postulantes a aprendices de los estratos 1 y 2 del Sisbén.

Artículo 14. Duración. - La empresa y entidad de formación podrán determinar la duración de la etapa productiva, al igual que su alternancia con la lectiva, de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz y los requerimientos de la empresa. Para los técnicos o tecnológicos será de un (1) año.

CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 15. Definición. - Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos, artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo.

Los trabajadores ocasionales o transitorios gozan de los mismos derechos que cualquier otro trabajador.

CAPÍTULO IV HORARIO DE TRABAJO

Artículo 16. Las horas señaladas a continuación hacen referencia al horario general del área, de acuerdo con el cargo a desempeñar se organiza su horario de entrada y salida de los trabajadores,

su horario laboral es flexible de acuerdo con el cargo dentro de la empresa, con un intermedio de descanso de dos (2) de acuerdo con la naturaleza del trabajo y al horario que establezca el empleador.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 46 horas semanales sin perjuicio de las modificaciones establecidas por la ley 2101 de 2021:

- 46 horas semanales a partir del 15 de julio de 2024.
- 44 horas semanales a partir del 15 de julio de 2025.
- 42 horas semanales a partir del 15 de julio de 2026.

Ahora bien, la jornada ordinaria de trabajadores en misión será la establecida en la CCO para atender al público tanto de manera virtual como presencial, garantizando un mínimo de cuarenta (40) horas de atención a la semana, distribuidas de la siguiente manera:

Días laborables	De lunes a viernes	
Horario de la mañana	Hora de Entrada	07:30 a.m.
	Hora de Salida	12:00 M
Horario de la tarde	Hora de Entrada	02:00 p.m.
	Hora de Salida	05:30p.m.

Cuando por solicitud de Presidencia Ejecutiva, los empleados, en forma individual o colectivamente se deben presentar a laborar el sábado en cualquiera de las dos jornadas, no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Artículo 17. Para los trabajadores que operan en el Cine Leonelda, el horario de atención al público se distribuirá mediante un sistema de rotación que permita a los colaboradores alternar en los puestos de trabajo:

Días laborables	De lunes a domingo	
Horario de la tarde.	Hora de Entrada	02:00 p.m.
	Hora de Salida	10:00 p.m.

En el caso de los trabajadores del Cine Leonelda, en caso de presentarse habrá lugar al recargo nocturno y a lo previsto para el trabajo festivo. Sin embargo, los trabajadores devengarán el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o

convencional establecido. Además, tendrán derecho a dos (2) días de descanso remunerado por semana.

Artículo 18. No habrá limitación de jornada laboral para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni aquellos que realicen actividades discontinuas o intermitentes. Estos trabajadores deberán laborar el tiempo necesario para cumplir plenamente con sus responsabilidades, sin que el servicio prestado fuera del horario habitual sea considerado como trabajo suplementario.

Los horarios antedichos podrán ser modificados por la CCO y notificados a los colaboradores conforme a las jornadas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normatividad vigente, así como las necesidades del servicio y al desarrollo propio de las actividades de esta en el marco de lo consagrado en la ley.

Artículo 19. El horario ordinario aquí establecido podrá recibir modificaciones sin permiso de autoridad cuando necesidades de operación sobrevivientes requieren que el empleador hiciera las modificaciones del caso, respetando desde luego, los parámetros establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 20. Jornada laboral flexible. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de ocho (8) horas al día y cuarenta y seis (46) a la semana.

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y seis horas (46) se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En éste, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de un mínimo de cuatro (4) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas no exceda el promedio de cuarenta y seis (46) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 9 p.m.

Todo lo consignado en el presente capítulo, tendrá una vigencia gradual desde el 15 de julio de 2024, fecha en que entró a regir la implementación de la nueva jornada laboral señalada en la Ley 2101 del 15 de julio de 2021, la cual disminuyó la jornada laboral semanal de 48 a 42 horas, lo cual se dará de forma gradual.

PARAGRAFO 1. Con todo lo anterior se tendrá en cuenta lo dispuesto en la Ley 2101 de 2021, “Por medio de la cual se reduce de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones”

CAPÍTULO V HORAS EXTRAS Y TRABAJOS NOCTURNOS

Artículo 21. Trabajo diurno y nocturno.

- a. Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintiún horas (9:00 p. m.).
- b. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veintiún horas (9:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.).
- c. De lo anterior, se entiende que el trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.

La hora extra nocturna se paga con un recargo del 75% según el numeral 3 del artículo 168 del código sustantivo del trabajo.

Artículo 22. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. (valor hora x 1.25)
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, según el numeral 3 del artículo 168 del código sustantivo del trabajo. (Valor hora x 1.75)
4. El trabajo extra nocturna dominical o festiva, Por este tipo de hora aplican dos recargos. En principio el 1.75 de la hora extra nocturna. Y el 0.75 adicional de recargo festivo o dominical. (valor hora x 2.5). Así lo dispone el artículo 179 del código sustantivo del trabajo.

5. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.
6. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del periodo siguiente (artículo 134, ordinal segundo, C.S.T.).

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

Artículo 23. Reconocimiento. - La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

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

Artículo 24. La CCO no reconocerá ni remunerará el trabajo suplementario o las horas extras salvo que Presidencia Ejecutiva lo autorice expresamente por escrito a sus trabajadores. Además, se acatarán las disposiciones legales que obliguen a su reconocimiento, ajustándose en tales casos a lo establecido en la legislación vigente.

CAPÍTULO VI DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

Artículo 25. Serán días de descanso obligatorio y remunerado los domingos y los siguientes días de fiesta de carácter civil y religioso, de acuerdo la normatividad vigente:

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diez y nueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

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

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

Parágrafo 2º. 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.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (artículo 26, Ley 789 de 2002).

Parágrafo 3.- Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratara 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.

Artículo 26. Duración. - El descanso en los domingos y los demás días expresados en el artículo 24 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 27. Suspensión del trabajo en otros días de fiesta. - 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 pagar el salario de ese día, como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo 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.

CAPÍTULO VII VACACIONES ANUALES REMUNERADAS

Artículo 28. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado.

Artículo 29. La época de vacaciones debe ser señalada a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. Se debe dar a conocer con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

Artículo 30. La CCO debe llevar un registro especial de vacaciones en el que anotará la fecha en que ha ingresado cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

Artículo 31. Si se presentare interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, bien sea por exigencia de la CCO, por enfermedad o incapacidad debidamente certificada por la E.P.S., el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

Artículo 32. La CCO y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

Artículo 33. En todo caso, el trabajo gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores, en los términos del presente artículo.

Artículo 34. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.

Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

CAPÍTULO VIII PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 35. Permisos. La CCO, 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 desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad a la CCO y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la Entidad.

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

- a. En los casos del ejercicio del sufragio y desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación, se demostrará el hecho con la comunicación oficial respectiva y el aviso se dará con anticipación que las circunstancias lo permitan.
- b. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior, al tiempo de ocurrir éste o posterior al hecho que lo constituye, según lo permitan las circunstancias. En este caso, es necesario que el trabajador acredite ante la CCO la ocurrencia del hecho a efecto de que pueda tenerse como justificada su falta de asistencia al trabajo. Para efectos del presente reglamento se entienden por Calamidad Doméstica los siguientes hechos:
 - La hospitalización de más de 24 horas del cónyuge o del compañero(a) permanente, hijos y padres del trabajador en el caso de que estos últimos convivan bajo el mismo techo con éste;
 - Los desastres naturales y los hechos catastróficos, fortuitos o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar.El número de días que será concedido al trabajador por calamidad domestica grave será determinado por la CCO los cuales, se supone, deben ser razonablemente suficientes para atender la calamidad presentada según el caso particular.
- c. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 30% del total de los trabajadores.
- d. Se concederán autorizaciones escritas para ausentarse del sitio de trabajo hasta quinientos (500) metros, y por un periodo no superior a treinta (30) minutos, para realizar diligencias

personales “expres”, las cuales deberán ser solicitadas al jefe inmediato con dos (2) horas de antelación. Estas se deberán gestionar, registrar y controlar.

- e. En caso de permisos para asistir al servicio médico, salvo los casos de urgencia, la solicitud se hará con una antelación de por lo menos 24 horas respecto a la hora programada. Para efecto de sustentar este permiso, el trabajador deberá acreditarlas con la correspondiente constancia de la EPS a la que se encuentre vinculado.
- f. Para permisos personales de más de un día que no obedezcan a situaciones de justa causa y de forzosa necesidad no serán remunerados y deben ser autorizados únicamente por Presidencia Ejecutiva.
- g. Todos los permisos deben ser tramitados por escrito dirigidos a su jefe inmediato y/o a Presidencia Ejecutiva, especificando el motivo y la fecha en que se ausentará de su puesto de trabajo

Artículo 36. Licencias. Los trabajadores de la CCO tendrán derecho a disfrutar de las siguientes licencias laborales:

36.1 Licencia por luto.

La CCO concederá a sus trabajadores la licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles en el evento de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes, a su ocurrencia. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. El círculo que aplica sería el siguiente:

- a. Cónyuge o compañero(a) permanente: no es necesario acreditar la existencia de un matrimonio civil o religioso.
- b. Familiar hasta el segundo grado de consanguinidad: padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos.
- c. Familiar hasta el primer grado de afinidad: sólo pertenecen los suegros del trabajador. No incluye cuñados ni ningún otro familiar del cónyuge como tíos, abuelos, primos, etc.
- d. Familiar hasta el segundo grado civil: El parentesco civil corresponde al hijo adoptado y cómo el derecho llega hasta el segundo grado, estamos hablando de padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos.

36.2 Licencia de cuidados.

La CCO otorgará una licencia remunerada una vez al año por un período de diez (10) días hábiles, previo acuerdo entre el empleador y el trabajador(a). Estos días podrán ser disfrutados de manera continua o discontinua, según lo acordado por las partes. La licencia podrá ser concedida a uno de los padres trabajadores cotizantes al sistema general de seguridad social en salud, o a quien tenga la custodia del menor. No se excluye la posibilidad de que ambos padres reciban la licencia, siempre y cuando no sean concomitantes en el cuidado personal del menor de edad que padezca una enfermedad, condición terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.

La licencia será concedida por la CCO, previa certificación o incapacidad otorgada por el médico tratante que tenga a su cargo la atención del menor de edad, en donde conste la necesidad de acompañamiento y el diagnóstico clínico. Así mismo, el pago de la licencia remunerada para el cuidado de los menores de edad estará a cargo de la respectiva Entidad Administradora de Planes de Beneficio de Salud, o quien haga sus veces, a la cual se encuentre afiliado el trabajador(a) al cual le fue otorgada la licencia.¹

36.3 Licencia de maternidad.

Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.

Para los efectos de la licencia, la trabajadora debe presentar a la CCO un certificado médico, en el cual debe constar:

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

¹ Ley 2174 de 2021. Por medio de la cual se establecen parámetros para la protección y cuidado de la niñez en estado de vulnerabilidad especial - Ley Isaac.

Todas las provisiones y garantías para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en Código Sustantivo de Trabajo. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más.

La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

- a. Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
- b. Licencia de maternidad postparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.
- c. Licencia de paternidad. La licencia de paternidad tiene una duración de 2 semanas, según dispone el parágrafo segundo del artículo 236 del código sustantivo del trabajo, modificado por la ley 2114 del 2021.
Para tener derecho a la licencia de paternidad, el padre debe ser cotizante, de suerte que no aplica para beneficiarios del sistema de salud, ni para afiliados al régimen subsidiado.

36.4 Licencia de descanso remunerado en caso de aborto.

La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos (2) o cuatro (4) semanas, remunerada con el salario que devengaba

en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo anterior.

Para disfrutar de la presente licencia la trabajadora debe presentar a la CCO un certificado médico sobre lo siguiente:

- a. La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y
- b. La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

Artículo 37. Descanso remunerado durante la lactancia. La CCO concederá a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad; y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua.

La CCO concederá más descansos que los establecidos anteriormente si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

Artículo 38. El tiempo empleado en los permisos o licencias de que trata el presente capítulo no se descontará o compensará al trabajador, salvo cuando no se presente la respectiva documentación que acredite cada caso, sin perjuicio de las sanciones que por tal hecho le sean imputables al trabajador.

Artículo 39. Jornada laboral semestral para compartir con la familia.

Al trabajador se le concederá una jornada laboral semestral para que comparta con la familia, dicha jornada se encuentra establecida en la ley 1857 de 2017, norma que dispone entre otras obligaciones para los empleadores la normada en el artículo 3 el cual adicionó un artículo a la Ley 1361 de 2009, Por medio de la cual se crea la Ley de protección integral a la familia, la cual en el parágrafo del 5 A, adicionado por el artículo 3 que a la letra dice:

“ARTÍCULO 3°. Adiciónese un [artículo nuevo](#) a la Ley [1361](#) de 2009 el cual quedará así:

ARTÍCULO 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de

protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

PARÁGRAFO. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.”

CAPÍTULO IX SALARIO Y PERIODOS DE PAGO

Artículo 40. Pagos que no constituyen salario. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador de la CCO, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por la CCO, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

Artículo 41. Viáticos.

- a.** Los viáticos permanentes constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación.
- b.** Siempre que se paguen debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos.
- c.** Los viáticos accidentales no constituyen salario en ningún caso. Son viáticos accidentales aquellos que sólo se dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente.

Artículo 42. Periodos de pago. Los pagos se efectuarán conforme lo establezca la CCO, generándose periodos de pagos vencidos bien sea quincenal o mensual.

Artículo 43. La CCO realizará el pago del salario directamente al trabajador o a la persona que él autorice por escrito. El pago se efectuará mediante consignación bancaria en una cuenta de ahorros o corriente, previamente reportada por el trabajador al momento de su ingreso a la Entidad. En esta cuenta se abonarán tanto el salario como las prestaciones sociales correspondientes.

CAPÍTULO X RETENCIÓN, DEDUCCIÓN Y COMPENSACIÓN DE SALARIOS

ARTICULO 44. Irrenunciabilidad y prohibición de ceder salario. El derecho al salario es irrenunciable y no se puede ceder en todo ni en parte, a título gratuito ni oneroso, pero si puede servir de garantía hasta el límite y en los casos que determina la ley.

Artículo 45. Descuentos prohibidos. La CCO no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus parientes o sus representantes. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.

ARTICULO 46. Descuentos permitidos. Son permitidos los descuentos y retenciones por conceptos de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorro, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado.

Artículo 47. Trámite de los préstamos. La CCO y el trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda sin devengar intereses.

Artículo 48. Embargos de salarios.

- a. No es embargable el salario mínimo legal o convencional
- b. El excedente del salario mínimo mensual sólo es embargable en una quinta parte.
- c. Con excepción a favor de cooperativas y pensiones alimenticias, todo salario puede ser embargado hasta en un cincuenta por ciento (50%) en favor de cooperativas legalmente autorizadas, o para cubrir pensiones alimenticias que se deban de conformidad con los artículos 411 y concordantes del Código Civil.

CAPÍTULO XI

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

Artículo 49. Obligaciones empleador - Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador y cumplir con las demás obligaciones señaladas en el artículo 2. 2. 4. 6. 8 del capítulo VI del Decreto 1072 de 2015.

Artículo 50. Responsabilidad de los trabajadores - Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

Procurar el cuidado integral de su salud, suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG- SST y cumplir con las demás obligaciones señaladas en el artículo 2. 2. 4. 6. 10 del capítulo VI del Decreto 1072 de 2015.

Artículo 51. Prohibición al empleador. - Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Institución prestadora de servicios de salud de a correspondiente EPS a la que se encuentra afiliado el trabajador o a la ARL, en caso requerido. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Artículo 52. Aviso de enfermedad. - Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique

si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si 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 53. Cumplimiento de instrucciones y tratamientos. - Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

Artículo 54. Medidas de higiene y seguridad. - Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos profesionales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARAGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa del SG-SST de la Empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio del Trabajo en los casos que aplique, respetando el derecho de defensa, conforme lo determina el artículo 91, literal B del Decreto 1295 de 1994, artículo 91.

Artículo 55. Primeros Auxilios. - En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente.

Artículo 56. Aviso de accidente. - En caso de accidente no mortal, aun el más leve o incidentes, el trabajador lo comunicará inmediatamente a su jefe inmediato o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

El empleador, en caso de accidente grave o mortal lo reportará ante la Administradora de Riesgos Laborales y ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, lo anterior, conforme el artículo 62 del decreto 1295 de 1994 que otorga un plazo de 2 días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente, es decir que, el día del accidente no se tiene en cuenta, sino que se cuenta el primer día del plazo es el día hábil siguiente a la fecha en que corre el accidente.

Si el empleador no reporta oportunamente el accidente de trabajo, se expone a la sanción contemplada en el numeral 5 del artículo 91 del decreto 1295 de 1994.

Una vez ocurre el incidente o accidente de trabajo, el empleador debe remitir a la ARL respectiva, el informe de investigación de este dentro de los 15 días siguientes al suceso, así lo señala el inciso primero del artículo 14 de la resolución 1401 del 2007 del ministerio de la protección social.

Cuando el empleador incumpla con la obligación de hacer la investigación y remitir el informe a la ARL, y demás obligaciones contenidas en la resolución 1401 de 2007, será sancionado conforme a lo establecido en el Art 13 de la ley 1562 de 2012 que modificó el numeral 2 del literal a) del Art 91 del Decreto- Ley 1295 de 1994.

Artículo 57. Registro. - La empresa y su entidad administradora de riesgos laborales llevaran las estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Artículo 58. Sistema general de riesgos laborales. - En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, la Empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto 1072 de 2015 y demás normas que regulen la materia.

PARAGRAFO: En razón de la declaratoria de la Pandemia por el COVID19 por parte de la OMS y replicado por el Ministerio de Salud de Colombia, todas las normas de Bioseguridad exigidas a los trabajadores y empresas en general, deberán ser aplicadas en la Cámara de Comercio de Ocaña., con sus respectivas adiciones y modificaciones que establezca el Gobierno Nacional, su incumplimiento por parte del personal Dependiente, podrá ser sujeto pasivo de un proceso administrativo y/o Disciplinario que conlleve a sanciones administrativas, inclusive la terminación del contrato laboral.

CAPÍTULO XII PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

Artículo 59. Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores;
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo;
- c. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores;
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa;
- e. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible;
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa;
- g. Ser veraz, en todas las labores y acciones que realice en la Entidad;
- h. Recibir, aceptar y cumplir las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y el comportamiento laboral en general, con la verdadera intención de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho de la CCO;
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe inmediato, para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo;
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido ausentarse sin permiso del respectivo jefe inmediato;
- k. Comunicar a los superiores ideas e iniciativas que tiendan a mejorar la eficiencia en el trabajo o que aprovechen a la CCO;
- l. Velar por la debida conservación y custodia de los bienes de la CCO, avisando oportunamente en caso de deterioro, por falta o indebido almacenamiento con el fin de evitar accidentes de trabajo;
- m. Mantener la confidencialidad en el manejo de la información durante todo el tiempo de permanencia en la entidad y después de terminada la relación contractual por parte de CCO;
- n. El trabajador que, sin estar facultado para ello, destruya, dañe, borre, deteriore, altere o suprima datos informáticos, o un sistema de tratamiento de información o sus partes o componentes lógicos, podrá ser denunciado penalmente por el delito de daño informático. Así mismo, el trabajador que, sin estar facultado para ello, con o sin provecho propio o de un tercero, obtenga, compile, sustraiga, ofrezca, venda, intercambie, envíe, compre, intercepte, divulgue, modifique o emplee códigos personales, datos personales contenidos en ficheros,

- archivos, bases de datos o medios semejantes, podrá ser denunciado por la conducta de violación de datos personales; e,
- o. Informar oportunamente a la CCO sobre cualquier circunstancia que pueda afectar sus intereses o producirle perjuicios.

CAPÍTULO XIII

RIESGOS LABORALES Y PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Artículo 60. En caso de accidentes de trabajo, el jefe inmediato y/o presidencia ejecutiva ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico de la Entidad si lo tuviere, o de la Empresa Prestadora de Servicios (EPS) si fuere necesario, y tomará todas las demás medidas que se impongan y que considere convenientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

Artículo 61. En caso de accidente laboral, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador reportará a su jefe inmediato y/o presidencia ejecutiva y, a seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), toda condición insegura y accidente de trabajo que se presente.

Artículo 62. Responsabilidad de la institución. La CCO no responderá de ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima. En este caso solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones, o perturbaciones causadas por cualquier accidente por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa, o no haber seguido las indicaciones o prescripciones médicas.

Artículo 63. Registro de los accidentes laborales. La CCO llevará registros de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, indicando fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere, y en forma sintética, lo que éstos pueden declarar.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en la CCO, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

CAPÍTULO XIV ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 64. Para efectos de autoridad y ordenamiento de la CCO, la jerarquía será ejercida de la siguiente manera:

- a. Nivel ejecutivo
- b. Nivel jefe de área
- c. Nivel directivo
- d. Nivel coordinador
- e. Nivel auxiliar
- f. Nivel operativo

CAPÍTULO XV LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE DIECIOCHO AÑOS

Artículo 65. Trabajos prohibidos. - Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

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

Artículo 66. Labores prohibidas a menores. - De conformidad con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, el Código del Menor, el Código Sustantivo de Trabajo, la Resolución 4848 de 2005 del Ministerio de la Protección Social y las demás disposiciones que lo modifiquen o reglamenten, ningún niño, niña o adolescente menor de 18 años de edad, podrá trabajar en las actividades que por su naturaleza o por las circunstancias en las que se realiza, atenten contra la salud, la seguridad o la moral y en especial las que a continuación se relacionan:

- a. Trabajos que requieran la utilización de herramientas, maquinaria o equipo que lo exponga a vibraciones en todo el cuerpo o en los segmentos; así como la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.
- b. Trabajos en ambientes térmicos rigurosos (calor o frío), debido a la realización de tareas a la intemperie, próximas a fuentes de calor como hornos y calderas, trabajos en cuartos fríos, húmedos o similares

- c. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- d. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos continuos o intermitentes que excedan los ochenta (80) decibeles.
- e. Todo tipo de labores que requiera la manipulación de sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes o que impliquen exposición a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gama y beta; y a radiaciones no ionizantes ultravioleta, por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flash, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes, estaciones de radio comunicaciones entre otras
- f. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- g. Trabajos en lugares con iluminación natural y/o artificial deficiente de acuerdo con la normatividad vigente sobre el particular.
- h. Trabajos con contaminantes químicos clasificados con toxicidad aguda en las categorías 1, 2 y 3, de acuerdo con el sistema globalmente armonizado de clasificación y marcación de las Naciones Unidas.
- i. Trabajos con corrosivos.
- j. Labores que requieran del manejo la manipulación o contacto con arsénico y sus compuestos, asbestos, bencenos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y otros compuestos del carbono, metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos y otras sustancias cancerígenas.
- k. Labores que requieran el manejo de sustancias cancerígenas.
- l. Labores que requieran el manejo de sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico y fosfórico.
- m. Trabajos donde haya libre desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya, entre otros) y de vegetales (caña, algodón madera).
- n. Trabajos donde exista escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.
- o. Trabajos donde tengan contacto o manipulen productos fitosanitarios (fertilizantes,

herbicidas, insecticidas y fungicidas), disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos, entre otros.

- p. Trabajos en ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno.
- q. Ambientes de trabajo con exposición a riesgos de seguridad, tales como:
- r. Manipulación y/o operación de maquinaria, equipos o herramientas de uso industrial agrícola y minero.
- s. Conducción y mantenimiento de vehículos automotores, grúas, montacargas o elevadores.
- t. Lugares con presencia de riesgos locativos (superficies defectuosas, escaleras y rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales entre otros.
- u. Alturas superiores a dos metros.
- v. Producción transporte, procesamiento, almacenamiento, manipulación o cargamento de explosivos líquidos inflamables o gaseosos.
- w. Espacios confinados y en espacios cerrados.

Parágrafo. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio

Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que, a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (D. 2737/89, arts. 245 y 246).

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

CAPÍTULO XVI

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA CÁMARA DE COMERCIO Y LOS TRABAJADORES

Artículo 67. Son obligaciones especiales de la CCO:

- a. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores;
- b. Procurar dar 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;
- c. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad;
- d. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias;
- e. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos;
- f. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos;
- g. Conceder al trabajador las licencias necesarias;
- h. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicios, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica de examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente;
- i. Abrir y llevar al día el registro de las horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley;
- j. Conceder a la trabajadora que esté en período de lactancia, los descansos ordenados;
- k. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto;
- l. No producirá efecto alguno el despido que la CAMARA comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas;
- m. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes;
- n. Afiliar a todos sus trabajadores al Sistema General de Seguridad Social en salud, pensiones, y riesgos laborales; y pagar todas las prestaciones sociales a que por ley tengan derecho;

- o.** Contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo conforme lo establecido por la norma.

Artículo 68. Son obligaciones especiales del trabajador:

- a.** Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados;
- b.** 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;
- c.** 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;
- d.** Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes;
- e.** Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con los superiores y compañeros;
- f.** Comunicar oportunamente a la CCO las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios;
- g.** Participar activamente en las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo;
- h.** Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la CCO;
- i.** Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales;
- j.** Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra;
- k.** Desarrollar el objeto del contrato de acuerdo con los principios de la Institución, sus objetivos y políticas;
- l.** Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones;
- m.** Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, y siempre que se respete, por parte del empleador, lo relacionado con la prestación de los servicios en horas extras, trabajos suplementarios o en días festivos, cuando a ello hubiere lugar;
- n.** Rendir los informes verbales y escritos que se le soliciten;
- o.** Utilizar de manera adecuada el uniforme suministrado por la Cámara de Comercio.

CAPÍTULO XVII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA CÁMARA DE COMERCIO Y LOS TRABAJADORES

Artículo 69. Se prohíbe a la CCO:

- a. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca la CCO.
- b. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo, cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
- c. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
- d. Imponer a los trabajadores, obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- e. Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- f. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- g. Cerrar intempestivamente la CCO. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la entidad. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
- h. 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.
- i. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
- j. Retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial con excepción de los siguientes:
 - Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones de los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo;
 - Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de cincuenta por ciento (50%), de salarios y prestaciones, para cubrir su crédito, en forma y en los casos en que la Ley los autorice;
 - En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, la CCO puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 70. Se prohíbe a los trabajadores:

- a. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes;
- b. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores;
- c. 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;
- d. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas;
- e. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo;
- f. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse;
- g. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetos distintos del trabajo contratado;
- h. Todo acto de indisciplina, mala fe, o discusiones durante la jornada de trabajo;

CAPITULO XVIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 71. La CCO, no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo.

Artículo 72. Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

- a. Leves.
- b. Graves.

La levedad o gravedad de las faltas se determinarán atendiendo los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad;
- b. La afectación del servicio;
- c. El nivel jerárquico del infractor;
- d. La trascendencia de la falta;
- e. El perjuicio ocasionado a la CCO;
- f. La reiteración de la conducta;

- g. Los motivos determinantes de la conducta; y,
- h. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

Artículo 73. Clases de sanciones. El trabajador estará sometido a las siguientes sanciones:

1. Amonestación escrita o llamado de atención verbal para las faltas leves.
2. Multa, para las faltas leves.
3. Suspensión, para las faltas leves y graves.

La multa por falta leve no podrá ser inferior al valor de la décima parte del salario diario básico, ni exceder de la quinta parte del salario diario y únicamente se impondrá por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente.

La suspensión por faltas leves, por la primera vez, no será inferior a un día ni superior a ocho días. Cuando se trate de reiteración de la falta, la suspensión se podrá incrementar hasta el doble, sin superar los dos meses.

La suspensión por falta grave no será inferior a ocho días ni superior a dos meses.

La CCO escogerá y tasará la sanción aplicable de acuerdo con la gravedad o levedad de la falta, de conformidad con los criterios de conveniencia y oportunidad de estas.

Artículo 74. Se establecen las siguientes clases de faltas leves:

- a. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada, sin excusa suficiente;
- b. Retirarse del trabajo antes de que se presente el trabajador que debe recibirle el turno, sin dar aviso a su superior;
- c. Ausentarse durante la jornada laboral del sitio de trabajo o el lugar donde debe desempeñar sus labores habituales, siendo prohibido, salvo orden superior o por requerirlo el servicio, trasladarse de una sección a otra o a un puesto de trabajo distinto del que le corresponde;
- d. No avisar a la CCO de no poder asistir a trabajar, aun teniendo una justa causa, en el turno asignado para el desarrollo de la labor.
- e. Ir en contravía de la moral, la lealtad y la fidelidad en las relaciones con los compañeros y superiores tanto en el ámbito personal como en la ejecución de las labores;
- f. Generar un mal ambiente de trabajo con lenguaje inapropiado, referenciando en términos negativos o descalificadores a otra persona o a la CCO, mala actitud, irrespeto o mal trato hacia compañeros, superiores, usuarios, proveedores o contratistas de la CCO;

- g. Tratar indebidamente o en forma descuidada o irrespetuosa a los compañeros, jefes, superiores o usuarios de la CCO;
- h. Masticar chicle en las instalaciones de la CCO, en especial, cuando se desarrollan tareas relacionadas con procesos de alimentos.

Artículo 75. Constituyen faltas graves:

- a. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, por quinta vez;
- b. La falta total del trabajador en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez;
- c. La falta total del trabajador a sus labores durante el día, sin excusa suficiente, por tercera vez;
- d. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias;
- e. Inmoralidad o irrespeto grave a los jefes, superiores y/o compañeros de trabajo;
- f. Presentarse a trabajar en estado de embriaguez o efectos de drogas narcóticas o alucinógenas;
- g. Trabajador que se observe viendo películas para adultos en un sitio de trabajo;
- h. El incumplimiento a los manuales y políticas de la Institución;
- i. El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas, los equipos y medios informáticos o del correo electrónico asignado por la CCO;
- j. Suministrar a terceros y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la CCO, de sus usuarios o cualquiera de los sistemas y procedimientos;
- k. La ejecución del trabajador en labores remuneradas al servicio de terceras personas;
- l. Fumar en las instalaciones de la CCO;
- m. Atemorizar, coaccionar o intimidar a los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la compañía, o faltarles al respeto con hechos o palabras insultantes, o mediante lenguaje no verbal;
- n. Falsificar o adulterar documentos de la CCO.
- o. Ingresar a las instalaciones de la CCO computadores, cd, memorias USB y otro dispositivo similar o análogo que no sea propiedad de ésta sin autorización.
- p. Dar mala atención a los usuarios, con conductas tales como no contestar sus llamadas, colgarlas durante su desarrollo, ser descortés, grosero, déspota, vulgar o faltar a la confianza y/o negarle deliberadamente el servicio.
- q. Comunicar a terceros, salvo autorización escrita, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación puede causar perjuicio a la CCO;
- r. Solicitar o recibir dádivas, préstamos o cualquier otro beneficio de clientes de la CCO o de personas que presten sus servicios a la CCO o utilicen los servicios de esta, cuando no se tenga

derecho a ellos: Recibir para sí o para terceros cualquier tipo de regalos, prebendas, dádivas, beneficios por parte de usuarios o proveedores (actuales, pasados o potenciales clientes).

CAPÍTULO XIX

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

Artículo 76. Derecho a ser escuchado. - Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva. (CST, art. 115).

PARÁGRAFO: Comoquiera que en la CAMARA DE COMERCIO DE OCAÑA., no existe sindicato, se procederá dejando constancia por escrito en presencia de un testigo.

Artículo 77. Ineficacia de la sanción. - No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo. (CST, art. 115).

CAPÍTULO XX

RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

Artículo 78. Los reclamos de los trabajadores se harán ante el Superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, quien los oirá, redactará un informe y dará traslado a la oficina de control interno. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren el párrafo anterior, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo y a falta de este se asesoraran de su abogado de confianza.

Si bien es cierto que, nuestro Código Sustantivo del Trabajo señala las causas por las que se puede despedir un trabajador con justa causa, el mismo código no señala el procedimiento que se debe seguir, es por lo anterior que, los máximos Tribunales de nuestra Justicia se han encargado de llenar esos vacíos a través de innumerables pronunciamientos jurisprudenciales, los cuales nos orientan sobre los pasos que se deben seguir para llevar a cabo una desvinculación de un trabajador garantizando un debido proceso y dentro de esos pasos a seguir esta agotar lo

señalado en el reglamento interno de trabajo de la empresa. (Corte Constitucional Sentencia C-539 de 2014).

Parágrafo Primero. Sea cual sea el origen de la queja, siempre y cuando sea contra algún trabajador de la empresa, la solicitud de investigación se tramitará ante la oficina de control interno y/o quien haga sus veces, quien recaudará las pruebas pertinentes y escuchará en diligencia de descargos al trabajador o los solicitará por escrito.

Parágrafo Segundo. Si el trabajador no se presenta en el día y a la hora fijada a rendir sus descargos, o no los presenta de manera escrita dentro del término otorgado, sin excusa debidamente comprobada, se entiende que no tiene descargos que hacer. Si los dos representantes del sindicato no se presentan, la oficina de control interno o quien haga sus veces deja la constancia respectiva en el acta de descargos, haciéndola firmar de dos testigos, lo mismo hará en el caso de que el trabajador se negará a firmar el acta de descargos.

Parágrafo Tercero. Los descargos presentados por el trabajador inculpado en forma verbal se harán constar en el acta correspondiente, se procurará obtener las pruebas conducentes para una mejor calificación y esclarecimiento de los hechos y se procederá a aplicar la sanción a que hubiere lugar de acuerdo con este Reglamento, la cual se notificar al trabajador por escrito.

Parágrafo Cuarto. Si entregada la notificación al trabajador de la citación a rendir descargos o la notificación de la sanción adoptada, éste se negara a firmarla, quien hace la notificación hará firmar la misma por dos testigos con sus respectivos documentos de identidad, haciendo constar la negativa del trabajador a recibir o firmar el duplicado de la comunicación y/o notificación. De esta manera se entenderá para todos los efectos legales y reglamentarios surtida la notificación de la resolución tomada por la Empresa sobre el particular, o de la correspondiente citación a descargos.

Parágrafo Quinto. Si la falta en la que incurrió el trabajador es de tal gravedad, que se califica como justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, de conformidad con lo previsto en el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, la oficina de control interno o quien haga sus veces procederá a remitir los documentos al presidente ejecutivo, para que previa valoración de los mismos tome la decisión que considere ajustada a derecho, solo en este caso contra la decisión de despido soportada en una justa causa no procederá recurso alguno, en ocasión a la facultad que tiene la empresa para dar por terminada la relación laboral por culpa imputable al trabajador.

Parágrafo Sexto. La facultad que tiene la Empresa de dar por terminada la relación laboral por culpa imputable al trabajador no se encuentra supeditada a trámite disciplinario alguno, basta con que se presente una de las justa causas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo artículo 62, para que el empleador pueda legítimamente hacer uso del derecho de dar fin al contrato de trabajo, con el cumplimiento de las formalidades exigidas por la ley.

Artículo 79. Se deja claramente indicado que, para efectos de los reclamos estos no deben versar sobre asuntos relacionados con acoso laboral, dado que esta obligación está reservada para el comité de convivencia laboral.

ADICION AL REGLAMENTO DE TRABAJO EN CUMPLIMIENTO A LA SENTENCIA C- 593 DEL 2014 DE LA CORTE CONSTITUCIONAL Y DEL CONCEPTO 168688 DEL 8 DE SEPTIEMBRE DE 2015 DEL MINISTERIO DE TRABAJO.

1. Objetivos.

Investigar aquellas faltas disciplinarias en un término relativamente corto, entendiendo que sus elementos característicos en aras de respetar el debido proceso y al derecho de la defensa.

2. Alcance.

El procedimiento se adelantará a todos los trabajadores en los casos en que el sujeto disciplinable sea sorprendido en la comisión de una falta o se presente queja por algún trabajador, cliente, contratista o persona.

3. Procedimiento.

1. Se recibe la queja o el informe del jefe inmediato.
2. Se evalúa el informe o la queja por parte de la oficina de control interno.
3. Se levantará dentro de los 02 días siguientes un acta de apertura de la investigación administrativa.
4. En esta acta se requerirá al trabajador, informándole de la apertura de la investigación, la posible falta en que incurrió, las pruebas que existen y para que presente sus descargos por escrito o de forma verbal dentro de los 03 días siguientes.
5. El jefe de control interno tendrá un término máximo de 04 días, para practicar las pruebas correspondientes.
6. Cerrada la etapa de práctica de las pruebas, se correrá traslado al trabajador por 02 días para que presenten los alegatos de conclusión.

7. Vencido el término de alegatos de conclusión la oficina de control interno tendrá 04 días como término máximo para proferir la decisión correspondiente.
8. En caso de que el trabajador sancionado no esté de acuerdo con la decisión, tendrá un término de 2 días, para interponer los recursos de reposición y en subsidio el de apelación.
9. El jefe de control interno resolverá el recurso de reposición dentro de los 03 días siguientes.
10. En caso de recurso de apelación, el jefe de control interno deberá correr traslado de este al presidente ejecutivo, para su conocimiento.
11. El presidente ejecutivo resolverá el recurso de apelación dentro de los 05 días siguientes a su recibido.

Parágrafo 1: La decisión de la sanción, como la que resuelve los recursos, deberá ser un acto motivado y congruente y la sanción debe ser proporcional a los hechos que la originaron.

Parágrafo 2: Los días dentro del presente procedimiento son hábiles.

Parágrafo 3: En caso de desacuerdo del trabajador con la sanción impuesta, tendrá la posibilidad de acudir a la justicia ordinaria para controvertir la decisión tomada.

Parágrafo 4: En caso de que la decisión sea la desvinculación del trabajador, se debe comunicarle la carta de despido, indicándole las causas en que se motivó la decisión, ahora bien, si el trabajador goza de estabilidad laboral reforzada se integra un paso adicional consistente en la Autorización del Inspector de Trabajo y finalmente si este último autoriza, el empleador debe liquidar el contrato y pagar salarios y prestaciones.

CAPÍTULO XXI

DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 80. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

- a. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido;
- b. Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores o fuera las instalaciones de la CCO contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo, los compañeros de trabajo y usuarios de la CCO;

- c. Todo daño material causado intencionalmente a las instalaciones, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas;
- d. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en las instalaciones de la CCO, en el desempeño de sus labores;
- e. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto;
- f. El que el trabajador revele datos personales de los usuarios, jefe inmediato y/o de compañeros, o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la CCO;
- g. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de la CCO;
- h. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada;
- i. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio de la CCO.

CAPÍTULO XXII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

Artículo 81. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Artículo 82. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

- a. **MALTRATO LABORAL.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- b. **PERSECUCIÓN LABORAL:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador,

mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

- c. **DISCRIMINACIÓN LABORAL:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- d. **ENTORPECIMIENTO LABORAL:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- e. **INEQUIDAD LABORAL:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- f. **DESPROTECCIÓN LABORAL:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.
- g. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el presente artículo, podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

Artículo 83. Sujetos del acoso laboral: según su modalidad podrán ser:

- 1. **Sujetos activos o autores del acoso laboral:**
 - La persona natural que se desempeñe como presidente ejecutivo.
 - La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.
- 2. **Sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral:**
 - Los trabajadores o empleados.
 - Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.
- 3. **Sujetos partícipes del acoso laboral.**
 - La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
 - La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de trabajo en los términos de la presente ley.

El presente capítulo solamente se aplica a aquellas personas con las cuales la Institución tiene contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Por lo tanto, no se aplica a trabajadores o empleados de contratistas, proveedores, visitantes de la Institución o aprendices.

Artículo 84. Conductas que constituyen acoso laboral: Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las conductas previstas en los artículos 3 a 7 de la ley 1010 del 23 de enero de 2006, “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias; En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el presente Reglamento.

Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

Artículo 85. 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 Fuerza Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad 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 Institución o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Institución 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. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;
- i. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

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 86. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACTOS DE ACOSO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN.

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

En desarrollo del propósito a que se refiere el presente artículo, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley de acoso laboral prevista en los artículos 3 a 7 de la ley 1010 del 23 de enero de 2006, “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.
2. Informar a los trabajadores sobre la Resolución 00000652 del 30 de abril de 2012 “por medio de la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y en empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.
3. Informar a los trabajadores sobre la Resolución 00001356 del 18 de julio de 2012, “por medio de la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012”.
4. La empresa realizará regularmente capacitaciones o charlas instructivas, individuales o colectivas, dirigidas al personal vinculado laboralmente con la Compañía, encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato al interior de la misma, y a velar por el buen ambiente laboral.

5. Propiciará 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.
6. Diseñará la aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, con el 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.

Artículo 87.- 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. La empresa tendrá un Comité integrado en forma bipartita, se conformarán por 2 representantes del empleador y 2 de los trabajadores con sus respectivos suplentes, quedando a consideración de las empresas ampliar este número sin que se afecte la igualdad entre las partes. Los trabajadores deberán elegir de forma secreta, libre, espontánea y auténtica sus representantes, mediante voto y escrutinio público, mientras que los empleadores los pueden asignar directamente. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y fomentar la convivencia laboral en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

- e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. El comité será elegido por periodos de 2 años y debe reunirse ordinariamente cada 3 meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que ameriten ser abordados de forma inmediata. Igualmente deben crear su propio reglamento en donde se establezca funciones de cada miembro y todos los lineamientos requeridos para su adecuado funcionamiento.
 4. Los integrantes del comité no podrán ser elegidos si 6 meses antes de su nombramiento se les formuló una queja de acosos laboral o hayan sido víctimas de acoso laboral.
 5. La empresa designa al jefe de talento Humano como Coordinador del Comité de Convivencia Laboral, ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente constitutiva de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
 6. De conformidad con lo previsto en el numeral anterior, el jefe de Talento Humano podrá citar de manera escrita y confidencial a los sujetos involucrados en los hechos y a los testigos correspondientes para que declaren sobre lo ocurrido. Las declaraciones rendidas se formalizarán en un acta, en la que en forma adicional se dejará constancia de los supuestos hechos de acoso laboral informados, de las alternativas de solución propuestas y de los acuerdos logrados, si los hubiere.
 7. Instruida la averiguación por posibles situaciones de acoso laboral, el jefe de Talento Humano dará traslado al comité para su estudio y examen quien podrá:
 - a. Efectuar el seguimiento para verificar el cumplimiento de los acuerdos logrados.
 - b. Solicitar la ampliación o prácticas de algunas pruebas.
 - c. Promover entre los involucrados compromisos de convivencia, para lo cual podrá citar nuevamente a los involucrados.
 - d. Si como resultado del examen, el comité considera prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias al representante legal

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.

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 88. Etapas del proceso: El comité se encargará de desarrollar funciones correctivas, las cuales se desarrollarán de la siguiente manera:

1. Primera etapa: recepción de la queja

El Comité recibirá las quejas interpuestas por los funcionarios de la CCO, a través de cualquiera de los siguientes mecanismos, los cuales propenden por garantizar la confidencialidad en el proceso:

- A través del diligenciamiento del formato diseñado para tal efecto, el cual será entregado y depositado ante el Comité de Convivencia Laboral;
- Por la solicitud expresa dirigida a alguno de los miembros del Comité de requerir la intervención del mismo en algún asunto particular;
- Por cualquier otro mecanismo que sea desarrollado por parte de los miembros del Comité, en ejercicio de su función de solución de situaciones constitutivas de acoso laboral.

2. Segunda etapa: calificación previa

- El Comité deberá verificar la información de la queja, revisando si las conductas encajan en lo previsto en los artículos 2 o 7 de la ley 1010 de 2006;
- Para dar cumplimiento a la función anteriormente dispuesta, el Comité podrá apoyarse en el Concepto un Abogado Laboralista, que en este caso actuará en calidad de perito;
- Si la conclusión del Comité es que el asunto no corresponde a la legislación sobre acoso laboral, así se lo hará saber al interesado mediante escrito confidencial;
- Si, por el contrario, la conclusión es que el asunto encaja dentro de la temática del acoso laboral, el Comité deberá pasar a la siguiente etapa del trámite, que es la correspondiente a la verificación de los hechos.

3. Tercera etapa: aspectos probatorios

- Los miembros del Comité deben realizar actividades tendientes a verificar, con las pruebas del caso, las circunstancias en que los hechos han ocurrido;
- Las sesiones probatorias deberán adelantarse haciendo saber, tanto al trabajador que presenta la queja, como al presunto acosador, que este es un escenario en el que en

primera instancia se pretenden construir soluciones negociadas para lograr un buen ambiente laboral en la Institución.

4. Cuarta etapa: decisiones

- Los miembros del Comité deberán construir la fórmula conciliatoria o la decisión que juzguen adecuada para superar las situaciones que fueron sometidas a su consideración, y comunicarla por escrito a las partes; así como a las autoridades competentes de la Cámara de Comercio, cuando fuere el caso;
- El Comité tendrá un término máximo de dos meses para responder a una queja por acoso laboral, contados a partir de la fecha en que la misma fue presentada. Las vacaciones colectivas de la institución suspenden dicho término.

Artículo 89. Son relaciones necesarias tendientes para mantener el buen ambiente laboral y a la eficiente prestación de las funciones del Comité Laboral, las siguientes:

1. Relación con las autoridades administrativas. Recibir y atender, a través del presidente o coordinador del Comité, las conminaciones que le formulen las autoridades administrativas:
 - Acreditando el trámite adelantado con respecto a las quejas;
 - Comprometiéndose a iniciar el trámite, si no ha recibida la queja previamente;
 - Acreditando las actividades pedagógicas llevadas a cabo para prevenir el acoso laboral;
 - Acreditando la realización de terapias o estrategias grupales o institucionales para el mejoramiento del clima laboral.
2. Relación con las autoridades judiciales: Acreditar ante el juez que esté adelantando el trámite sancionatorio, promovido por un extrabajador (renuncia por acoso laboral) o por un trabajador (demanda por acoso laboral):
 - Los procedimientos preventivos llevados a cabo en el caso específico;
 - Los procedimientos correctivos llevados a cabo en el caso específico;
 - La ausencia de conocimiento del caso, si a ello hubiere lugar.
 - El comité de Convivencia Laboral de la Institución podrá solicitar asesoría, asistencia técnica o intervención de la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.) a la que está afiliada la Institución.

Artículo 90. PROCEDIMIENTO INTERNO PARA PREVENIR Y CORREGIR LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL. La Presidencia Ejecutiva conocerá de la conducta que pueda tipificar acoso laboral previa remisión de la investigación que de la misma efectúe el Comité de Convivencia Laboral, bien sea porque no se haya llegado a un acuerdo entre las partes en esta instancia, o porque dicho Comité considere prudente adoptar medidas disciplinarias.

Características del Procedimiento:

- a. Interno:** Se realiza al interior de la Institución, para tratar de lograr el acercamiento de las partes objeto de la supuesta conducta de acoso laboral.
- b. Confidencial:** Será de carácter reservado la información, pruebas, sujetos activos y pasivos involucrados y en general todo el manejo que se le dé a la investigación de las conductas, que puedan constituir acoso laboral.
- c. Conciliatorio:** Se busca la solución de las controversias creadas con las supuestas conductas de acoso laboral que se investiga, para que las partes inmersas en el conflicto se acerquen de manera voluntaria, utilizando la intervención de un tercero con autoridad, para lograr un acuerdo directo.
- d. Efectivo:** Busca corregir y controlar hacia el futuro las conductas de acoso laboral, que dieron lugar al procedimiento interno.
- e. Competencia:** El área de recursos humanos o quien haga sus veces, en la sede principal de la Institución o en cualquiera de las sucursales o agencias, será quien adelante en segunda instancia la investigación correspondiente de las conductas que puedan llegar a tipificar acoso laboral.

Inicio del Procedimiento:

- a.** Previa remisión efectuada por el Comité de Convivencia Laboral de la investigación de la conducta que pudiere llegar a tipificar acoso laboral bien sea porque no se haya llegado a un acuerdo entre las partes en esta instancia, o porque dicho Comité considere prudente adoptar medidas disciplinarias; el área de recursos humanos o quien haga sus veces, procederá a cotejar las informaciones suministradas por el Comité de Convivencia Laboral, realizara una averiguación inicial de lo sucedido. Durante la investigación, la(s) persona(s) involucradas tendrá(n) todas las garantías de derecho a la defensa, contradicción debido proceso, apelación y confidencialidad.
- b.** El área de recursos humanos o quien haga sus veces, procederá a citar a las partes para que, en el día, hora y lugar señalados en la comunicación, se presenten en Audiencia con el fin exponer los hechos que dieron lugar a la investigación adelantada en primera instancia por el Comité de Convivencia Laboral.
- c.** La asistencia a dicha Audiencia será de carácter obligatorio para las partes, salvo motivos de caso fortuito o fuerza mayor que la impidan, en cuyo caso la parte que no pueda asistir deberá justificar dentro los dos (2) días siguientes el motivo de su inasistencia, siendo de recibo o de aceptarse la justificación, se procederá a fijar fecha para una nueva y última audiencia.

- d. Si de la investigación adelantada en primera instancia por el Comité de Convivencia Laboral sobre la presunta conducta de acoso laboral, la jefe del área de recursos humanos o quien haga sus veces, deduce la existencia de posibles partícipes de la misma, procederá a citarlos a la Audiencia ya referida.

Metodología del Procedimiento:

1. Iniciación del proceso de acercamiento:

- a. En la audiencia previamente señalada, al presidente ejecutivo por el Comité de Convivencia Laboral. A continuación, otorgará la palabra a la presunta víctima de acoso laboral para que si lo considera necesario amplíe y/o aclare los hechos que motivaron la investigación; posteriormente dará el uso de la palabra al presunto sujeto activo de la conducta de acoso laboral, quien si lo considera necesario se manifestará sobre los mismos hechos, pudiendo solicitar las pruebas que estime conveniente.
- b. En el caso de existir o de haber prueba testimonial por recibir, El presidente ejecutivo, de ser posible evacuará esta prueba en la misma Audiencia, en caso contrario fijará continuación de la Audiencia, con fin de citar a los testigos a que rindan su declaración y poder así proseguir con el trámite.
- c. El presidente ejecutivo invitará a las partes a restablecer la comunicación que se haya visto afectada por la supuesta conducta de acoso laboral y les indicará cuales son los objetivos del procedimiento que se adelanta para subsanar aquella.
- d. A continuación, otorgará el uso de la palabra a cada una de las partes, con el fin de que presenten ideas y alternativas que permitan solucionar o corregir las presuntas conductas de acoso laboral.

2. Descripción de la estructura del conflicto:

Una vez escuchadas las partes, El presidente ejecutivo, hará una descripción general del conflicto, de su historia y contexto, posteriormente procederá a delimitar los hechos que dieron origen al mismo, los valores e intereses enfrentados y los problemas reales y no reales, concretará las necesidades de las partes y verificará bajo que normas o leyes se puede regular el mismo.

3. La obtención del acuerdo:

- a. El presidente ejecutivo, requerirá nuevamente a las partes para que manifiesten si es su deseo, llegar a una fórmula de solución del conflicto y prevención de nuevas conductas de acoso laboral, en caso afirmativo, las partes expresarán la fórmula que consideren justa y equitativa para solucionarlo.
- b. Posteriormente, el presidente ejecutivo, manifestará a las partes cual considera la fórmula más conveniente, teniendo en cuenta sus intereses y propuestas, con el fin de llegar a un

acuerdo que tendrá carácter vinculante y obligatorio para las mismas; de estar de acuerdo las partes en la fórmula propuesta, se procederá a la redacción del acuerdo el cual será suscrito por ellas y por el presidente ejecutivo, en caso contrario se dejará también constancia por escrito.

- c. Si del procedimiento adelantado por el presidente ejecutivo, esta considerare necesario adoptar medidas de tipo disciplinario así lo hará, y comunicará éstas al afectado(a) en la misma audiencia.
- d. 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.
- e. El presidente ejecutivo, sea sujeto por activa, por pasiva o participe de las conductas de acoso laboral, un Comité integrado en forma bipartita por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado designará la persona encargada de adelantar el procedimiento interno, a que se refiere el presente artículo.

Artículo 91. SANCIONES PARA LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará de la siguiente manera:

- a. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador.
- b. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
- c. Con la obligación de pagar a las Empresas prestadoras de salud y las aseguradoras de riesgos Laborales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado.
- d. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
- e. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos, adoptar las medidas sancionatorias que prevé este artículo, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.

Artículo 92. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

- a. La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en este Capítulo, carecerán de todo efecto cuando se profieran, dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa o judicial competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
- b. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

Artículo 93. TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL. Cuando a juicio del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición.

Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.

CAPÍTULO XXIII PREVENCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL

Artículo 94. El acoso sexual se define como la violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores, constituye un problema de seguridad, salud y discriminación, es una inaceptable situación laboral y una forma de violencia que afecta, en mayor medida, a las mujeres.

Artículo 95. La CCO está comprometida con la generación de estrategias que contribuyan con la prevención del acoso, explotación y abuso sexual, garantizando que su comportamiento y trabajo o actividad no causen daño a niñas, niños, adolescentes, participantes de los programas o proyectos, miembro del personal, asociados o visitantes. La CCO tiene la obligación de mantener el más alto nivel de conducta personal y profesional entre el personal, usuarios y demás grupos de interés que trabajan o visitan los programas, en particular, pero sin limitarse a entornos humanitarios.

LEY 2365 DE 2024 POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL Y EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN COLOMBIA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 96: OBJETO DE LA LEY. “La presente ley tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral... (...)”

Artículo 97: DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL. Para efectos de esta ley, se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH.

Artículo 98: DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS. Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

Artículo 99: DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS. Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

Artículo 100: OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES. Los empleadores deberán prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.
2. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación.
5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
6. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
7. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

PARÁGRAFO 1. Las empresas adoptarán en sus políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, las obligaciones establecidas en el presente artículo. El cumplimiento de estas obligaciones será objeto de la inspección, vigilancia y control, por parte del Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO 2. Las obligaciones señaladas en el presente artículo deberán estar sujetas a los lineamientos establecidos en el Plan Transversal para la eliminación del acoso sexual, cuando este sea expedido por parte del Gobierno nacional. La no expedición del Plan mencionado no exime del cumplimiento de las obligaciones.

PARÁGRAFO 3. En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico de la entidad pública o privada, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.

Artículo 101: ENTIDADES CONTRATANTES DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. Las personas naturales o jurídicas, de naturaleza pública o privada, que celebren contratos de prestación de servicios con personas naturales tendrán la misma responsabilidad y obligaciones consagradas en la presente ley de acuerdo al ámbito de competencia.

PARÁGRAFO. Las medidas implementadas por los contratantes en virtud de la presente ley no implicarán una presunción para el reconocimiento de un vínculo laboral con el contratista de prestación de servicios.

Artículo 102: GARANTÍAS DE PROTECCIÓN. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.
8. Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 Y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

Artículo 103: ESTABILIDAD LABORAL. Los empleadores o contratantes deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.

La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante en los términos descritos en los artículos 15 y 17 de la presente Ley, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia.

La garantía que trata este artículo no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.

Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual, corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción.

Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.

PARÁGRAFO. El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la queja se presume como retaliación causal de despido injustificado y dará lugar a una multa entre 1 y 5000 salarios mínimos legales diarios vigentes. Esta multa será reglamentada dentro de los 6 meses siguientes por el Ministerio del Trabajo atendiendo a los criterios de razonabilidad de acuerdo al tamaño de la empresa.

Artículo 104: MECANISMOS DE QUEJA. Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante el empleador o contratante del sector público o privado a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

Los empleadores o contratantes, en cumplimiento del párrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008, deberán tramitar las quejas sobre acoso sexual en el contexto laboral y adoptar las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima de conformidad con la presente ley en el ámbito de sus competencias.

PARÁGRAFO. En ningún caso el trámite de la queja ante el empleador o contratante del sector público o privado será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal y/o la queja disciplinaria en el caso de servidores públicos.

Artículo 105. TIPOS DE ACOSO SEXUAL. De acuerdo con su naturaleza el Acoso Sexual puede ser:

- a. **Acoso sexual laboral físico:** Esta modalidad delictiva puede incluir principalmente manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas, gestos con connotación sexual, guiños, tocamientos, contacto físico innecesario o agresión física.
- b. **Acoso sexual laboral verbal:** Consiste en una práctica mediante la cual, a través de comentarios, insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntas sobre fantasías eróticas, comentarios homofóbicos, insultos basados en el sexo de otra persona, calificación de una orientación sexual, transformación de discusiones de trabajo en

conversaciones de tendencia sexual, ofrecimientos de promoción o ascenso, se busca que la persona acosada acceda a las pretensiones sexuales del victimario.

- c. **Acoso sexual laboral no verbal:** Comportamiento en el cual, se acosa a la víctima mediante el envío o exhibición de pornografía como fotos, videos, calendarios, fondos de pantalla en los computadores u otro material con contenido sexualmente explícito, inclusive, haciendo uso de señas, movimientos, muecas o silbidos, que pretenden comunicar y satisfacer un deseo sexual.
- d. **Otros tipos de acoso sexual laboral:** Se pueda dar al imponer funciones, trabajos, colaboraciones, citaciones fuera de la jornada laboral o cualquier otra labor de manera injustificada y con una finalidad sexual.

Artículo 106. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO. Las personas víctimas de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo tienen los siguientes derechos:

- a. El derecho a contar libremente lo sucedido;
- b. El derecho a la confidencialidad y reserva de la información de su caso;
- c. El derecho a que no se emitan juicios de valor sobre su queja y que se le tome con seriedad;
- d. El derecho a ser tratado con respeto;
- e. El derecho a que no se tomen represalias en su contra que afecten su vinculación laboral o contractual;
- f. El derecho a recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir;
- g. El derecho a recibir orientación en materia legal y psicológica;
- h. El derecho a recibir acompañamiento permanente de la entidad; y,
- i. El derecho a la celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelanten.

Artículo 107. RUTA PARA INTERPONER DENUNCIAS Y QUEJAS POR ACOSO SEXUAL LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE SEXO. La CCO dispone de las siguientes rutas para atender los casos presentados:

1. Cuando se encuentra involucrado un funcionario en calidad de víctima o victimario:
 - a. Quien se considere víctima podrá colocar la queja de forma escrita o verbal ante la Oficina de Control Interno, describiendo las conductas de las que fue o está siendo objeto, indicando la identidad de la persona denunciada, cargo que desempeña y el detalle de los

elementos probatorios, en caso de que existieran, pero sin que esté obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes en la comisión del hecho.

Quien reciba la queja deberá:

- a. Privilegiar la seguridad y la confidencialidad de la víctima, por lo tanto, el documento o manifestación deberá ser tratado de manera reservada.
- b. Abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.
- c. Considerar que la víctima puede tener temor a hablar de lo ocurrido, por lo tanto, no debe ser presionada para que haga señalamientos o suministre detalles innecesarios de lo ocurrido.
- d. Tener en cuenta que la persona puede manifestar sentimientos de culpabilidad, sentir temor por las represalias o por las críticas de sus compañeros.
- e. En caso de que la denuncia sea verbal, debe documentar el hecho mediante un escrito permitiendo que la víctima haga un relato amplio y espontáneo de lo ocurrido.
- f. El escrito de queja o puesta en conocimiento de los hechos deberá conservarse en una carpeta enumerada sin que sea visible el nombre de la persona afectada ni el del presunto agresor.

En caso de que sea una tercera persona quien presente la queja a la persona encargada se pondrá en contacto con la persona afectada, quien deberá confirmar los hechos expuestos.

- a. Recibida la queja deberá informarse a la víctima sobre el apoyo psicológico que puede brindar la CCO a través de su ARL y del derecho que tiene de recibir atención en salud, toda vez que la Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social determinó el Modelo y el Protocolo de Atención en Salud para la Violencia Sexual, atención que está incluida en el plan de beneficios en salud por ser de carácter urgente y gratuita y que se presta por parte de la Entidad Administradora de Planes de Beneficios de la víctima sin importar el régimen de vinculación (contributivo, subsidiado o especial), o de si está afiliada en calidad de cotizante o beneficiaria.
- b. Evaluar e implementar posibles medidas de protección a la víctima, las cuales consisten en realizar los ajustes necesarios que eviten el contacto permanente entre el denunciante y el presunto agresor al interior de la Entidad.

Los procedimientos de la Oficina de Control Interno, para los casos de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo, serán los previstos en la legislación nacional para este tipo de conductas.

2. Cuando víctima y/o victimario son contratistas:

- a. El contratista que se considere víctima podrá colocar la queja de forma escrita o verbal ante su Supervisor de Contrato o ante la Presidencia Ejecutiva, describiendo las conductas de las que fue o está siendo objeto, indicando la identidad de la persona denunciada y el detalle de los elementos probatorios, en caso de que existieran, pero sin que esté obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes en la comisión del hecho.
- b. Colocar la denuncia ante la fiscalía general de la Nación, teniendo en cuenta que su participación puede surtirse en todas las etapas del proceso y de manera independiente a la Fiscalía.

Quien reciba la queja deberá:

- a. Privilegiar la seguridad y la confidencialidad de la víctima, por lo tanto, el documento o manifestación deberá ser tratado de manera reservada.
- b. Abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.
- c. Considerar que la víctima puede tener temor a hablar de lo ocurrido, por lo tanto, no debe ser presionada para que haga señalamientos o suministre detalles innecesarios de lo ocurrido.
- d. Tener en cuenta que la persona puede manifestar sentimientos de culpabilidad, sentir temor por las represalias o por las críticas de sus compañeros.
- e. En caso de que la denuncia sea verbal, debe documentar el hecho mediante un escrito permitiendo que la víctima haga un relato amplio y espontáneo de lo ocurrido.
- f. El escrito de queja o puesta en conocimiento de los hechos deberá conservarse en una carpeta enumerada sin que sea visible el nombre de la persona afectada ni el del presunto agresor.

En caso de que sea una tercera persona quien presente la queja la persona encargada se pondrá en contacto con la persona afectada, quien deberá confirmar los hechos expuestos.

- a. Recibida la queja deberá informarse a la víctima sobre el apoyo psicológico que puede brindar la CCO con el apoyo de su ARL y del derecho que tiene de recibir atención en salud,

toda vez que la Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social determinó el Modelo y el Protocolo de Atención en Salud para la Violencia Sexual, atención que está incluida en el plan de beneficios en salud por ser de carácter urgente y gratuita y que se presta por parte de la Entidad Administradora de Planes de Beneficios de la víctima sin importar el régimen de vinculación (contributivo, subsidiado o especial), o de si está afiliada en calidad de cotizante o beneficiaria.

- b. Poner en conocimiento de la Presidencia Ejecutiva y/o Junta Directiva los hechos, quienes conocerán del caso por tener el poder preferente en ausencia de un vínculo laboral del agredido y agresor con la CCO.
- c. Evaluar e implementar posibles medidas de protección a la víctima, las cuales consisten en realizar los ajustes necesarios que eviten el contacto entre el denunciante y el presunto agresor en los momentos en que, por razones de la ejecución de su objeto contractual, alguno de ellos deba ingresar a las instalaciones de la Entidad.

Artículo 108. SEGUIMIENTO. Las acciones de seguimiento estarán a cargo de la Oficina de Control Interno o de la Presidencia Ejecutiva según sea el caso, para lo cual deberán realizar la verificación y eficacia acciones establecidas en el presente protocolo en pro del bienestar de la víctima.

Artículo 109. COMPROMISOS DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE OCAÑA FRENTE A LAS QUEJAS Y DENUNCIAS RECIBIDAS POR ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO. La CCO consiente de la problemática actual que generan los actos de acoso sexual y/o de discriminación por razón de sexo en los ambientes laborales, se compromete a:

- a. Investigar de manera efectiva las denuncias y sancionar a los responsables de acuerdo con su alcance, abordando cada caso bajo una perspectiva de género;
- b. Proteger a la víctima y no tolerar actos que puedan constituir acoso sexual, discriminación o cualquier tipo de violencia de género;
- c. Prevenir y garantizar que estos actos no se repitan en el espacio laboral;
- d. Promover e impulsar una cultura institucional de cero tolerancia al acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo o género en el ámbito del trabajo con perspectiva de género y de derechos de las mujeres, fomentando en los funcionarios, contratistas, pasantes que realicen prácticas formativas en cualquier dependencia, personal tercerizado de cualquiera de las dependencias de la CCO, matriculados y/o visitantes, el reconocimiento de la existencia de discriminación contra la mujer y las afectaciones que generan en éstas las ideas y valoraciones estereotipadas en lo que respecta al alcance y contenido de los derechos humanos.

Artículo 110. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO. La CCO, con el apoyo del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, diseñará e implementará medidas de prevención del acoso sexual y/o la discriminación por razón de sexo, mediante las siguientes acciones:

- a. Red de asesores de prevención de conductas de acoso y/o discriminación por razón de sexo, formando a profesionales de diferentes áreas y dependencias para que sirvan como multiplicadores en la prevención de estas modalidades de abuso y en las rutas de atención al interior de la CCO.
- b. Espacios de capacitación e información; programando sesiones informativas y de formación sobre temas relacionados con el acoso sexual, laboral, la discriminación, los derechos humanos, el bullying y otros temas de vital importancia en la búsqueda de espacios laborales sanos y seguros.

Artículo 111. 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 fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Artículo 112: Desconexión laboral, tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 113: 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.

Artículo 114: Política de desconexión laboral. Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, la cual definirá por lo menos:

- a. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).
- b. Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima.
- c. Un procedimiento interno para. el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

CAPÍTULO XXIV PUBLICACIONES

Artículo 115. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la Resolución aprobatoria del presente reglamento, la CCO debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos acompañados de la resolución aprobatoria.

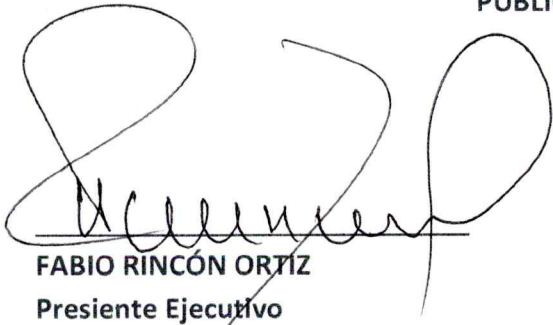
Artículo 116. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

CONSTANCIA:

La entidad deja constancia de que para los fines del artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, el texto anterior fue publicado en cartelera de la empresa el día 17 de marzo de 2025 y en la misma fecha se informó a los trabajadores mediante *Resolución No. 009 del 17 de marzo del 2025* a la que se anexó texto físico del mismo con la advertencia de que dentro de los quince (15) días hábiles siguientes podrían solicitar los ajustes necesarios por considerar que sus cláusulas contravienen el contenido de los arts. 106,108,111, 112 o 113 del CST.

Dado en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander a los diecisiete (17) días del mes de marzo de 2025.

PUBLÍQUESE Y CUMPLASE



FABIO RINCÓN ORTIZ

Presidente Ejecutivo

Cámara de Comercio de Ocaña