



Cámara de Comercio
de Ocaña

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



Reglamento Interno de Trabajo Cámara de Comercio de Ocaña

Tabla de contenido

CAPÍTULO I. CONDICIONES DE ADMISIÓN	8
Artículo 1. Admisión	8
CAPÍTULO II. PERIODO DE PRUEBA	10
Artículo 2. Periodo de prueba	10
Artículo 3. Forma	10
Artículo 4. Terminación del contrato	10
CAPÍTULO III. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.....	10
Artículo 5. Modalidades de contratación.....	10
Artículo 6. Contratos de trabajo a término fijo.....	11
Artículo 7. Contrato de trabajo a término indefinido	11
Artículo 8. Contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada.....	12
Artículo 9. Trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios.....	13
CAPÍTULO IV. CONTRATO DE APRENDIZAJE	13
Artículo 10. Contrato de aprendizaje	13
Artículo 11. Capacidad.....	15
Artículo 12. Forma	15
Artículo 13. Obligaciones especiales del aprendiz	15
Artículo 14. Obligaciones especiales del empleador	16
Artículo 15. Duración.....	16
Artículo 16. Efectos jurídicos.....	16
CAPÍTULO V. HORARIO DE TRABAJO	17
Artículo 17. Trabajo diurno y nocturno.....	17
Artículo 18. Jornada de trabajo para trabajadores administrativos	17
Artículo 19. Jornada de trabajo para trabajadores que operan en el Cine Leonelda	18
Artículo 20. Trabajadores excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal... 19	

Artículo 21. Modificación de horarios de trabajo	19
Artículo 22. Jornada laboral flexible.....	20
CAPÍTULO VI. LIQUIDACIÓN DE HORAS EXTRAS.....	20
Artículo 23. Relación de horas extras.....	20
Artículo 24. Tasas y liquidación de recargos	21
Artículo 25. Remuneración en días de descanso obligatorio.....	21
Artículo 26. Autorización y reconocimiento del trabajo suplementario	22
CAPITULO VII. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO	23
Artículo 27. Remuneración en días de fiesta	23
Artículo 28. Suspensión del trabajo en otros días de fiesta.....	23
CAPÍTULO VIII. VACACIONES ANUALES REMUNERADAS.....	24
Artículo 29. Duración.....	24
Artículo 30. Época de vacaciones.....	24
Artículo 31. Interrupción	24
Artículo 32. Compensación en dinero de vacaciones	24
Artículo 33. Acumulación	24
Artículo 34. Remuneración.....	25
CAPÍTULO IX. PERMISOS Y LICENCIAS	25
Artículo 35. Permisos.....	25
Artículo 36. Licencia por luto.....	27
Artículo 37. Licencia de cuidados	28
Artículo 38. Licencia de maternidad.....	28
Artículo 39. Licencia de paternidad.....	30
Artículo 40. Descanso remunerado en caso de aborto.....	30
Artículo 41. Descanso remunerado durante la lactancia	30
Artículo 42. Acreditación de permisos y licencias.....	31
Artículo 43. Jornada para compartir en familia	31
CAPÍTULO X. SALARIO Y PERIODOS DE PAGO.....	32
Artículo 44. Pagos que no constituyen salario	32
Artículo 45. Viáticos.....	32

Artículo 46. Periodos de pago	32
Artículo 47. Pago del salario	32
CAPÍTULO XI. RETENCIÓN, DEDUCCIÓN Y COMPENSACIÓN DE SALARIOS	33
Artículo 48. Irrenunciabilidad y prohibición de cesión del salario	33
Artículo 49. Descuentos prohibidos	33
Artículo 50. Descuentos permitidos	34
Artículo 51. Trámite de los préstamos	34
Artículo 52. Embargo de salarios.....	34
CAPÍTULO XII. ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES	34
Artículo 53. Definición de enfermedad laboral	34
Artículo 54. Primeros auxilios y atención de emergencias	35
Artículo 55. Reporte de incidentes, accidentes de trabajo y condiciones inseguras.	35
Artículo 56. Aviso de accidente de trabajo	35
Artículo 57. Registro e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.....	36
Artículo 58. Incapacidad por enfermedad de origen común	36
CAPÍTULO XIII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	36
Artículo 59. Obligaciones de la Cámara de Comercio de Ocaña en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo	36
Artículo 60. Responsabilidades de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	37
Artículo 61. Evaluaciones médicas ocupacionales	37
Artículo 62. Trámite resultante de la evaluación médica ocupacional	38
CAPÍTULO XIV. PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD	38
Artículo 63. Prescripciones de orden y seguridad.....	38
Artículo 64. Protección de la información y de los sistemas tecnológicos	39
Artículo 65. Uso adecuado de los bienes y recursos de la Cámara.....	40
Artículo 66. Orden y aseo en los lugares de trabajo	40
Artículo 67. Cumplimiento de políticas institucionales.....	40
CAPÍTULO XV. ORDEN JERÁRQUICO	41
Artículo 68. Orden jerárquico.....	41

CAPÍTULO XVI. LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE DIECIOCHO AÑOS	41
Artículo 69. Prohibición de labores para menores de edad.....	41
Artículo 70. Jornada de trabajo para menores de edad autorizados	42
CAPÍTULO XVII. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA CÁMARA DE COMERCIO DE OCAÑA Y LOS TRABAJADORES	42
Artículo 71. Obligaciones especiales de la Cámara de Comercio de Ocaña	42
Artículo 72. Obligaciones especiales del trabajador	45
CAPÍTULO XVIII. PROHIBICIONES PARA LA CÁMARA DE COMERCIO DE OCAÑA Y LOS TRABAJADORES	46
Artículo 73. Prohibiciones para la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO)	46
Artículo 74. Prohibiciones para los trabajadores	48
CAPÍTULO XIX. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS LABORALES.....	49
Artículo 75. Procedimiento para aplicar sanciones laborales.....	49
Artículo 76. Sanciones no previstas.....	50
Artículo 77. Clasificación de las faltas disciplinarias	50
Artículo 78. Sanciones disciplinarias	51
Artículo 79. Faltas leves.....	51
Artículo 80. Faltas graves	52
CAPÍTULO XX. RECLAMOS Y SU TRAMITACIÓN	54
Artículo 81. Trámite de reclamos de los trabajadores.....	54
Artículo 82. Oportunidad para la presentación de peticiones, quejas y reclamos....	54
Artículo 83. Respuesta ante peticiones, quejas y reclamos.....	55
CAPÍTULO XXI. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	55
Artículo 84. Terminación de contrato	55
Artículo 85. Terminación del contrato por justa causa por parte de la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO).....	56
Artículo 86. Terminación del contrato por justa causa por parte del trabajador.....	57
Artículo 87. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa	58
Artículo 88. Indemnización por terminación unilateral sin justa causa.....	58
Artículo 89. Acreditación del pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral	59

Artículo 90. Manifestación del motivo de terminación	59
CAPÍTULO XXII. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN LABORAL.....	60
Artículo 91. Principio de respeto, dignidad e igualdad	60
Artículo 92. Trabajo libre de violencia, acoso y discriminación	60
Artículo 93. Límites a la subordinación	60
Artículo 94. Violencia y acoso en el mundo del trabajo.....	61
Artículo 95. Acoso laboral	61
Artículo 96. Conductas atenuantes	62
Artículo 97. Circunstancias agravantes	62
Artículo 98. Conductas que constituyen acoso laboral.....	63
Artículo 99. Conductas que no constituyen acoso laboral.....	64
Artículo 100. Medidas preventivas y correctivas frente al acoso laboral, la violencia y la discriminación en el trabajo	65
Artículo 101. Comité de Convivencia Laboral	66
Artículo 102. Procedimiento interno para la atención de quejas por acoso laboral .	66
Artículo 103. Tratamiento sancionatorio al acoso laboral.....	67
Artículo 104. Garantía de no represalias y confidencialidad	67
CAPÍTULO XXIII. MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	68
Artículo 105. Definición de acoso sexual	68
Artículo 106. Manifestaciones del acoso sexual	68
Artículo 107. Ámbito de aplicación	69
Artículo 108. Ruta de atención de quejas por presunto acoso sexual.....	70
Artículo 109. Obligaciones de la Cámara de Comercio de Ocaña frente al acoso sexual	70
Artículo 110. Garantías de protección	71
Artículo 111. Derechos de las víctimas de acoso sexual	71
Artículo 112. Derechos de las personas investigadas por presunto acoso sexual.....	72
Artículo 113. Medidas de prevención del acoso sexual.....	72
Artículo 114. Seguimiento	73

CAPÍTULO XXIV. PUBLICACIONES	73
Artículo 115. Publicación y divulgación del Reglamento Interno de Trabajo	73
Artículo 116. Ineficacia de cláusulas menos favorables al trabajador.....	73

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), Entidad domiciliada en la calle 11 No. 15-03 Barrio Centro, regidos por los artículos del TÍTULO IV del código sustantivo del trabajo, y demás normas concordantes, complementarias o que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

Las disposiciones contenidas en este Reglamento son de obligatorio cumplimiento para la Cámara de Comercio de Ocaña y para todos sus trabajadores, cualquiera sea la dependencia, sede o lugar donde presten sus servicios en desarrollo de las actividades propias de la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO).

El presente reglamento forma parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores de la entidad, salvo estipulaciones más favorables para éstos, de conformidad con la legislación laboral vigente.

Toda disposición legal que derogue, modifique, sustituya o reglamente cualquiera de las disposiciones del presente Reglamento, se considera incorporada automáticamente al mismo, en cuanto resulte aplicable.

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. Admisión

Quien aspire a desempeñar un cargo en la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO), debe acompañar su solicitud con los siguientes documentos:

- a. Hoja de vida actualizada con los soportes académicos y de experiencia laboral requeridos para el cargo.



- b. Tarjeta profesional, licencia o documento habilitante para el ejercicio de la profesión, ocupación u oficio, cuando la ley exija dicho requisito para el desempeño del cargo.
- c. Documento de identidad vigente. En el caso de personas extranjeras, deberán presentar los documentos que acrediten su permanencia y autorización para trabajar en Colombia, conforme a la normativa vigente.
- d. Autorización escrita del inspector de Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea un menor de 18 años;
- e. Certificaciones laborales o documentos que acrediten la experiencia requerida para el cargo, cuando ello resulte pertinente.
- f. Certificado de aptitud médica ocupacional de ingreso expedido de conformidad con la normativa vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Parágrafo primero. La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) podrá solicitar, además de los documentos señalados en el presente artículo, aquellos que resulten necesarios para verificar la idoneidad, competencias, experiencia, formación académica o cumplimiento de los requisitos exigidos para el cargo al cual aspira el candidato, siempre que dichas exigencias sean razonables, pertinentes y se encuentren relacionadas con la naturaleza de las funciones a desempeñar. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas (artículo primero, Ley 13 de 1972).

En ningún caso podrán exigirse documentos, certificaciones o información que vulneren los derechos a la intimidad, a la igualdad y a la no discriminación, ni aquellos expresamente prohibidos por la Constitución Política, la ley o los convenios internacionales ratificados por Colombia. En consecuencia, no podrá solicitarse información relacionada con la raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra condición personal que pueda dar lugar a distinciones, exclusiones o preferencias que afecten la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Igualmente, queda prohibida la exigencia de la práctica de pruebas de embarazo (BHCG), virus de inmunodeficiencia humana (VIH) y Serología (VDRL) como requisito para el acceso o permanencia en cualquier actividad laboral (artículo 21, Resolución 1843 de 2025).

CAPÍTULO II. PERIODO DE PRUEBA

Artículo 2. Periodo de prueba

La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) podrá pactar con el trabajador un período inicial de prueba, cuyo objeto será apreciar las aptitudes, competencias y condiciones del trabajador para el desempeño de las labores contratadas y, por parte de este, evaluar las condiciones de trabajo ofrecidas por la Entidad.

El período de prueba no podrá 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, sin que exceda de dos (2) meses. Cuando entre la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) y un mismo trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no será válida la estipulación de nuevos períodos de prueba, salvo respecto del primer contrato celebrado entre las partes.

Artículo 3. Forma

El período de prueba deberá constar siempre por escrito y en caso contrario los servicios se someterán a las disposiciones generales del contrato de trabajo.

Artículo 4. Terminación del contrato

Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo en cualquier momento, sin necesidad de preaviso y sin que haya lugar al pago de indemnización, de conformidad con la ley.

Durante dicho período, el trabajador gozará de todos los derechos, garantías, prestaciones sociales, afiliaciones al Sistema de Seguridad Social Integral y demás beneficios establecidos en la Constitución, la ley, el contrato de trabajo y las normas que regulen la materia.

CAPÍTULO III. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Artículo 5. Modalidades de contratación

La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) podrá vincular trabajadores mediante las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral vigente, de acuerdo con las necesidades del servicio y la naturaleza de las funciones a desempeñar. Entre otras, podrán celebrarse las siguientes modalidades:



- a. Contrato de trabajo a término fijo;
- b. Contrato de trabajo a término indefinido;
- c. Contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada;
- d. Contrato para labores ocasionales, accidentales o transitorias, cuando legalmente proceda.

Artículo 6. Contratos de trabajo a término fijo

Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral. El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo, para los casos de contratos vigentes este límite máximo se contabilizará a partir de la entrada en vigencia de la ley 2466 de 2025.

Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

Artículo 7. Contrato de trabajo a término indefinido

Los trabajadores serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo



ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

El trabajador podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.

Parágrafo. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, de las relacionadas como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador; caso en el cual el trabajador podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y acudir a los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos o vía judicial para obtener el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador.

Artículo 8. Contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada.

Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.

El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor o se liquidará el contrato anterior y se iniciará un nuevo contrato por la nueva necesidad, especificando en cualesquiera de los dos casos de forma clara y precisa la nueva obra o labor contratada.

Parágrafo. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

Artículo 9. Trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios

Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador.

CAPÍTULO IV. CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 10. Contrato de aprendizaje

El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a. La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz, de las ocupaciones o profesiones 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. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:
 - Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
 - Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será

equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

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

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

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

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

Parágrafo primero. Se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.

Para el desarrollo de esta, la institución y la empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa.

Parágrafo segundo. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

Artículo 11. Capacidad

Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que hayan 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 12. Forma

El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo. El contrato de aprendizaje 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. Obligaciones del empleador y del aprendiz, y derechos de éste y aquél;
- e. Salario del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato;
- f. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudios;
- g. Cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incumplimiento del contrato;
- h. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

Artículo 13. Obligaciones especiales del aprendiz

Además de las obligaciones establecidas en el Código del Trabajo, el empleador tiene las siguientes para con el aprendiz:

- a. Concurrir asiduamente tanto a los cursos, como a su trabajo, con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje ya las órdenes del empleador, y
- b. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

Artículo 14. Obligaciones especiales del empleador

Además de las obligaciones establecidas en el Código del Trabajo, el empleador tiene las siguientes para con el aprendiz:

- a. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica y completa del arte u oficio materia del contrato;
- b. Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza, y
- c. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

Artículo 15. Duración

El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio, y sólo podrá pactarse por el término no previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficios que serán publicados por el Ministerio del Trabajo;

El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará, para todos los efectos legales, regido por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje de ese oficio;

El Ministerio de Trabajo publicará periódicamente la lista de las profesiones u oficios que requieran formación profesional metódica y completa, determinando los períodos máximos de duración de los respectivos contratos para cada uno de aquéllos.

Artículo 16. Efectos jurídicos

Para efectos jurídicos se tendrá en cuenta:

- a. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica;
- b. Los primeros tres meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciará, de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales; y de la otra, la conveniencia para éste de continuar el aprendizaje;
- c. El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo;

- d. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa o el empleador deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada;
- e. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de esta Ley, el contrato de aprendizaje se regirá por las del Código del Trabajo.

CAPÍTULO V. HORARIO DE TRABAJO

Artículo 17. Trabajo diurno y nocturno

Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).

Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

Artículo 18. Jornada de trabajo para trabajadores administrativos

La jornada de trabajo de los trabajadores de la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) se organizará de acuerdo con las necesidades del servicio, la naturaleza de las funciones asignadas y el cargo desempeñado, dentro de los límites establecidos por la ley.

La jornada ordinaria de trabajo en la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) será de cuarenta (40) horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, sin exceder los límites máximos legales vigentes.

Lo anterior se encuentra dentro de los límites establecidos en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, según el cual la jornada máxima legal de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas semanales, sin perjuicio de las modificaciones legales que se adopten con posterioridad.

La jornada ordinaria de los trabajadores se desarrollará, en términos generales, dentro del siguiente horario de atención al público:

Días laborables	Horario de entrada	Horario de salida
Lunes a viernes	7:30 am	12:00 m
Lunes a viernes	2:00 pm	05:30 pm

La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) podrá establecer horarios flexibles, modificar la distribución de la jornada o implementar turnos de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio, respetando en todo caso la jornada ordinaria pactada y los límites legales vigentes.

Cuando por necesidades del servicio y previa autorización de la Presidencia Ejecutiva los trabajadores deban laborar los sábados, de forma individual o colectiva, las horas efectivamente laboradas podrán compensarse dentro de la distribución de la jornada ordinaria semanal, siempre que no se exceda las cuarenta y dos (42) horas semanales establecidas como jornada máxima legal de trabajo.

La prestación de servicios durante los sábados no constituirá, por sí sola, trabajo suplementario o de horas extras. No obstante, cuando se exceda la jornada ordinaria establecida por la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) o los límites legales aplicables, habrá lugar al reconocimiento y pago del trabajo suplementario o de las horas extras correspondientes, de conformidad con la normatividad vigente. Cuando el trabajador deba laborar en jornada nocturna, dominical o festiva, tendrá derecho al reconocimiento y pago de los recargos legales correspondientes.

Parágrafo. Los trabajadores tendrán derecho a los descansos legales obligatorios y a los descansos que determine la programación laboral adoptada por la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO).

Artículo 19. Jornada de trabajo para trabajadores que operan en el Cine Leonelda

La jornada de trabajo de los trabajadores que operan en el Cine Leonelda se desarrollará mediante un sistema de turnos rotativos que permita la adecuada prestación del servicio y la alternancia de los colaboradores en los diferentes puestos de trabajo.

La jornada ordinaria podrá prestarse de lunes a domingo, de acuerdo con la programación de turnos establecida por la Entidad, dentro de los límites legales vigentes. Como horario de referencia, podrán programarse turnos en el siguiente horario:

Días laborables	Horario de entrada	Horario de salida
Lunes a domingo	02:00 pm	10:00 pm

Las horas laboradas dentro de la jornada nocturna darán lugar al reconocimiento y pago del recargo nocturno correspondiente, de conformidad con la legislación laboral vigente. De igual manera, el trabajo realizado en domingos y festivos será remunerado con los recargos legales aplicables.

Los trabajadores del Cine Leonelda tendrán derecho a dos (2) días de descanso remunerado por semana, de acuerdo con la programación de turnos establecida por la Entidad y las necesidades del servicio.

Parágrafo. La Entidad podrá modificar la distribución de los turnos y horarios de trabajo cuando las necesidades operativas del servicio así lo requieran, respetando en todo caso la jornada ordinaria pactada, los períodos mínimos de descanso y los derechos laborales previstos en la ley.

Artículo 20. Trabajadores excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan, no estarán sujetos a la jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, así como aquellos que ejecuten actividades discontinuas o intermitentes.

En consecuencia, dichos trabajadores deberán cumplir las funciones y responsabilidades inherentes a su cargo durante el tiempo que resulte necesario para el adecuado desarrollo de sus labores, sin que ello genere el reconocimiento de trabajo suplementario u horas extras, salvo disposición legal en contrario.

Parágrafo. Los horarios y la distribución de las jornadas de trabajo previstas en el presente reglamento podrán ser modificados por la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO), de acuerdo con las necesidades del servicio, la organización del trabajo y las disposiciones legales vigentes. Tales modificaciones serán comunicadas oportunamente a los trabajadores por los medios institucionales que la Entidad disponga.

Artículo 21. Modificación de horarios de trabajo

La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) podrá modificar los horarios de trabajo establecidos en el presente reglamento cuando las necesidades del servicio, la organización del trabajo o la operación institucional así lo requieran, respetando en todo caso los

derechos de los trabajadores, los límites legales de la jornada laboral y las disposiciones vigentes del Código Sustantivo del Trabajo.

Las modificaciones serán comunicadas oportunamente a los trabajadores por los medios que la Entidad disponga.

Artículo 22. Jornada laboral flexible

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan, el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada ordinaria semanal de cuarenta y dos (42) horas se distribuya mediante jornadas flexibles de trabajo.

La jornada semanal podrá distribuirse en un máximo de seis (6) días a la semana, garantizando el respectivo día de descanso obligatorio.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, con un mínimo de cuatro (4) horas continuas y un máximo de nueve (9) horas diarias, siempre que no se exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales establecido por la Entidad.

La distribución flexible de la jornada no dará lugar al reconocimiento de trabajo suplementario u horas extras cuando las horas laboradas correspondan a la jornada ordinaria semanal pactada y se respeten los límites legales vigentes.

Parágrafo. La implementación de jornadas flexibles deberá atender las necesidades del servicio y será acordada entre la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) y el trabajador, sin afectar los derechos mínimos establecidos en la legislación laboral.

CAPÍTULO VI. LIQUIDACIÓN DE HORAS EXTRAS

Artículo 23. Relación de horas extras

La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de la Entidad.

La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) está obligada a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones

anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar.

Artículo 24. Tasas y liquidación de recargos

Para efectos laborales, se entiende por jornada nocturna la comprendida entre las siete de la noche (7:00 p.m.) y las seis de la mañana (6:00 a.m.). El trabajo suplementario o de horas extras se remunerará de la siguiente manera:

- a. 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 diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 161 literal c) del Código Sustantivo de Trabajo.
- b. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- d. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.

Parágrafo. La Entidad podrá implementar turnos especiales de trabajo de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

Artículo 25. Remuneración en días de descanso obligatorio

El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

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

Parágrafo primero. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso

obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

Parágrafo segundo. Para todos los efectos, cuando se haga referencia a "dominical", se entenderá que se trata de "día de descanso obligatorio".

Parágrafo tercero. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

- A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
- A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
- A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025, el empleador se acoja al recargo del 100%.

Artículo 26. Autorización y reconocimiento del trabajo suplementario

La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) únicamente reconocerá y remunerará el trabajo suplementario o las horas extras cuando estas hayan sido previamente autorizadas por la Presidencia Ejecutiva o por quien esta delegue para tal efecto.

No obstante, la Entidad dará cumplimiento a las disposiciones legales que obliguen al reconocimiento y pago del trabajo suplementario efectivamente laborado, de conformidad con la normatividad vigente.

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

CAPITULO VII. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

Artículo 27. Remuneración en días de fiesta

Todos los trabajadores, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso:

- a. Primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
- b. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan en día lunes se trasladará al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
- c. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo de los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

La remuneración correspondiente al descanso en los días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo.

Artículo 28. Suspensión del trabajo en otros días de fiesta

Cuando por motivos de cualquier fiesta no determinada en el artículo anterior la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VIII. VACACIONES ANUALES REMUNERADAS

Artículo 29. Duración

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 30. Época de vacaciones

La época de vacaciones debe ser señalada por la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) 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.

La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) tiene que dar a conocer con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) debe llevar un registro especial de vacaciones en 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. Interrupción

Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, bien sea por exigencia de la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO), por enfermedad o incapacidad debidamente certificada por la E.P.S., el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

Artículo 32. Compensación en dinero de vacaciones

La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

Para la compensación de dinero de estas vacaciones, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

Artículo 33. Acumulación

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

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 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 posteriores, en términos del presente artículo.

Artículo 34. Remuneración

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

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

CAPÍTULO IX. PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 35. Permisos

La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para:

- a. El ejercicio del derecho al sufragio.
- b. El desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- c. Atender situaciones de grave calamidad doméstica debidamente comprobadas.
- d. Desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización sindical.
- e. Asistir al sepelio de compañeros de trabajo, siempre que el número de trabajadores ausentes no afecte el normal funcionamiento de la Entidad. El aviso deberá darse, de ser posible, con al menos un (1) día de anticipación. La autorización podrá concederse hasta a un treinta por ciento (30%) del total de los trabajadores, siempre que no se afecte la prestación del servicio.
- f. Asistir a citas médicas propias o de personas respecto de las cuales el trabajador tenga un deber legal de cuidado, cuando ello resulte necesario.

- g. Asistir, en calidad de acudiente, a reuniones, citaciones, actividades académicas o disciplinarias convocadas por establecimientos educativos en las que resulte obligatoria o necesaria la presencia del trabajador.
- h. Atender citaciones o diligencias de carácter judicial, administrativo o legal emitidas por autoridad competente.

Parágrafo. Para efectos del presente reglamento, constituyen grave calamidad doméstica todo suceso personal o familiar, caso fortuito o situación de fuerza mayor que, por su gravedad, afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador y requiera su atención inmediata. Se consideran, entre otras, situaciones de grave calamidad doméstica:

- a. La hospitalización, enfermedad grave, accidente grave o intervención quirúrgica del cónyuge, compañero(a) permanente, familiares hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, así como de las personas que dependan económicamente del trabajador o se encuentren bajo su cuidado.
- b. Los desastres naturales, incendios, inundaciones, derrumbes, hechos catastróficos o cualquier otro evento que afecte gravemente la salud, la vivienda o los bienes esenciales del trabajador y su núcleo familiar.
- c. El fallecimiento de familiares distintos de aquellos que generan la licencia remunerada por luto.
- d. Cualquier otro hecho imprevisible que afecte gravemente la estabilidad personal o familiar del trabajador y requiera su presencia o intervención inmediata.

Parágrafo. Condiciones para otorgar permisos:

- a. La duración del permiso por grave calamidad doméstica será determinada por la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) de acuerdo con las circunstancias particulares de cada caso, otorgando un tiempo razonable para atender la situación presentada.
- b. El trabajador deberá informar la situación tan pronto como le sea posible y aportar los soportes correspondientes dentro de un término razonable.
- c. Salvo los casos de urgencia médica o fuerza mayor debidamente acreditados, los permisos deberán solicitarse previamente por escrito a la Presidencia Ejecutiva, indicando el motivo, la fecha y el tiempo requerido para la ausencia.

- d. La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO), podrá autorizar ausencias temporales para la realización de diligencias personales, las cuales deberán solicitarse con una antelación mínima de dos (2) horas y estarán sujetas a registro y control por parte de la Entidad.
- e. En los permisos para asistir a servicios médicos, salvo casos de urgencia, la solicitud deberá presentarse con una antelación mínima de veinticuatro (24) horas y el trabajador deberá presentar la constancia de asistencia correspondiente.
- f. Los permisos personales que no obedezcan a una obligación legal, una justa causa o una situación de fuerza mayor requerirán autorización previa de la Presidencia Ejecutiva. Cuando excedan un (1) día hábil, tendrán carácter no remunerado, salvo decisión expresa de la Entidad.

Artículo 36. Licencia por luto

La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) concederá a sus trabajadores una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero(a) permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primer grado de afinidad o segundo grado civil, cualquiera sea la modalidad de vinculación laboral.

Este hecho deberá acreditarse mediante el registro civil de defunción o el documento expedido por la autoridad competente que haga sus veces, dentro de los treinta (30) días siguientes a la ocurrencia del fallecimiento. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este artículo.

Parágrafo. Para efectos de la presente disposición, se entienden comprendidos:

- a. Cónyuge o compañero(a) permanente: no es necesario acreditar la existencia de un matrimonio civil o religioso.
- b. Familiares hasta el segundo grado de consanguinidad: padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos.
- c. Familiares hasta el primer grado de afinidad: suegros, yerno y nuera.
- d. Familiares hasta el segundo grado civil: padres adoptantes, hijos adoptivos, hermanos adoptivos, abuelos adoptantes y nietos adoptivos.

Artículo 37. Licencia de cuidados

La Cámara de Comercio de Ocaña (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 requieren un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.

La licencia será concedida por la Cámara de Comercio de Ocaña (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.

Artículo 38. 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.

- a. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
 - El estado de embarazo de la trabajadora;
 - La indicación del día probable del parto, y
 - 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.
- b. 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.

- c. 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 el 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. Para efectos del presente numeral, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo.
- d. 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:
 - **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.
 - **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.

Parágrafo. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia

de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

Artículo 39. Licencia de paternidad

El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera para los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

Artículo 40. 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 Cámara de Comercio de Ocaña (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 41. Descanso remunerado durante la lactancia

La Cámara de Comercio de Ocaña (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 Cámara de Comercio de Ocaña (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.

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

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

Artículo 42. Acreditación de permisos y licencias

El tiempo empleado en los permisos y licencias contemplados en el presente capítulo no afectará el salario ni las prestaciones del trabajador cuando estos hayan sido concedidos conforme a la ley o a autorización expresa de la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO).

Cuando el trabajador no presente los documentos o soportes requeridos para acreditar la situación que originó el permiso o licencia, la Entidad podrá adoptar las medidas administrativas o disciplinarias a que haya lugar, sin perjuicio de efectuar los descuentos legalmente procedentes cuando corresponda.

Artículo 43. Jornada para compartir en familia

La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) podrá facilitar, promover y gestionar espacios destinados al fortalecimiento de la integración familiar y al bienestar de sus trabajadores.

Para tal efecto, la Entidad podrá desarrollar jornadas, actividades o programas de integración familiar directamente o en coordinación con la Caja de Compensación Familiar, de conformidad con lo establecido en la Ley 1361 de 2009, la Ley 1857 de 2017 y las demás normas que las modifiquen, adicione o sustituyan.

En cumplimiento de la normatividad vigente, la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) podrá conceder a sus trabajadores una jornada laboral semestral destinada a fomentar el compartir e integración con su núcleo familiar, la cual podrá desarrollarse mediante actividades organizadas por la Entidad, a través de la Caja de Compensación Familiar o mediante cualquier otro mecanismo legalmente autorizado que garantice el disfrute efectivo de este beneficio.

CAPÍTULO X. SALARIO Y PERIODOS DE PAGO

Artículo 44. Pagos que no constituyen salario

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador de la Cámara de Comercio de Ocaña (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 Cámara de Comercio de Ocaña (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 45. Viáticos

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.

Siempre que se paguen debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos.

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 46. Periodos de pago

Los pagos se efectuarán conforme lo establezca la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO), generando períodos de pagos vencidos bien sea quincenal o mensual.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

Artículo 47. Pago del salario

La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) pagará el salario directamente al trabajador o a la persona que este autorice expresamente por escrito, en los términos permitidos por la ley.

El pago se efectuará mediante consignación o transferencia electrónica a la cuenta bancaria de ahorros o corriente registrada por el trabajador ante la Entidad, sin perjuicio de que pueda utilizarse cualquier otro medio de pago autorizado por la legislación vigente.

En la misma cuenta podrán consignarse las prestaciones sociales, auxilios, incapacidades, viáticos, reembolsos y demás conceptos laborales o de seguridad social a que haya lugar, de conformidad con las disposiciones legales aplicables.

Parágrafo. Será responsabilidad del trabajador informar oportunamente cualquier modificación de los datos de su cuenta bancaria o de los medios autorizados para el pago, con el fin de garantizar la correcta y oportuna consignación de los valores a su favor.

CAPÍTULO XI. RETENCIÓN, DEDUCCIÓN Y COMPENSACIÓN DE SALARIOS

Artículo 48. Irrenunciabilidad y prohibición de cesión del salario

El derecho al salario y a las demás acreencias laborales es irrenunciable. En consecuencia, el trabajador no podrá ceder total ni parcialmente su salario, ya sea a título gratuito u oneroso, salvo en los casos expresamente autorizados por la ley.

No obstante, el salario podrá servir de garantía o ser objeto de descuentos, retenciones, embargos o afectaciones en los límites y condiciones establecidos por la legislación laboral vigente.

Parágrafo. La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) efectuará únicamente los descuentos autorizados por la ley, por orden judicial o por autorización previa, expresa y escrita del trabajador, cuando ésta sea legalmente procedente.

Artículo 49. Descuentos prohibidos

La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) no podrá 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.

Artículo 50. 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 51. Trámite de los préstamos

la Cámara de Comercio de Ocaña (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 52. Embargo de salarios

El salario de los trabajadores estará sujeto a las reglas sobre inembargabilidad y embargo previstas en la ley, así:

- 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 XII. ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES

Artículo 53. Definición de enfermedad laboral

Se entiende por enfermedad laboral todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos.

Artículo 54. Primeros auxilios y atención de emergencias

En caso de accidente de trabajo o emergencia que afecte la salud o integridad de un trabajador, la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO), por conducto del jefe inmediato, la Presidencia Ejecutiva o quien haga sus veces, adoptará de manera inmediata las medidas necesarias para garantizar la prestación de los primeros auxilios y la atención médica requerida, así como la activación de los protocolos establecidos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) prestará al trabajador accidentado los primeros auxilios que requiera, aun cuando el accidente haya ocurrido por provocación deliberada o culpa grave de la víctima, sin perjuicio de las actuaciones e investigaciones a que haya lugar conforme a la normatividad vigente. Igualmente, se adelantarán las acciones necesarias para prevenir la ocurrencia de nuevos incidentes o accidentes y mitigar las consecuencias derivadas del evento presentado.

Artículo 55. Reporte de incidentes, accidentes de trabajo y condiciones inseguras

Todo trabajador deberá reportar a su jefe inmediato y/o presidencia ejecutiva y, al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) sobre la ocurrencia de cualquier incidente, accidente de trabajo, acto inseguro o condición insegura de la que tenga conocimiento durante el desarrollo de sus labores.

El reporte oportuno permitirá la adopción de las medidas de prevención, investigación y control correspondientes, conforme a la normativa vigente sobre riesgos laborales.

Artículo 56. Aviso de accidente de trabajo

Todo trabajador deberá informar inmediatamente a presidencia ejecutiva o al responsable del SG-SST la ocurrencia de cualquier accidente de trabajo, incidente o enfermedad presuntamente relacionada con el trabajo, tan pronto tenga conocimiento de ella.

El empleador no es responsable de la agravación de que se presente en las lesiones o perturbaciones, por razón de no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa.

Artículo 57. Registro e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales

La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) llevará los registros de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales que se presenten en la Entidad, de conformidad con la legislación vigente y los procedimientos establecidos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Para cada caso se realizará el registro e investigación correspondiente, identificando, entre otros aspectos, la fecha, hora, lugar, circunstancias de ocurrencia, personas involucradas, testigos, causas y demás información necesaria para la adopción de medidas preventivas y correctivas.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral deberá ser reportado por la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la Entidad Promotora de Salud (EPS), en los términos y plazos establecidos por la normatividad vigente.

Artículo 58. Incapacidad por enfermedad de origen común

En caso de incapacidad debidamente certificada por enfermedad de origen común, el trabajador tendrá derecho a las prestaciones económicas y asistenciales previstas en la legislación vigente y en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) dará cumplimiento a las obligaciones que le corresponden como empleador en materia de reconocimiento, trámite y pago de incapacidades, de conformidad con la normatividad aplicable.

El trabajador deberá informar oportunamente su estado de incapacidad y presentar los certificados o soportes médicos expedidos por la entidad o profesional competente, dentro de los términos establecidos por la ley y los procedimientos internos de la Entidad.

Parágrafo. Las incapacidades derivadas de accidente de trabajo o enfermedad laboral se tramitarán conforme a las disposiciones del Sistema General de Riesgos Laborales y las normas vigentes sobre la materia.

CAPÍTULO XIII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 59. Obligaciones de la Cámara de Comercio de Ocaña en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) velará por la protección de la seguridad, la salud y la integridad de sus trabajadores, garantizando los recursos humanos, físicos,

técnicos y financieros necesarios para la implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente. Asimismo, promoverá y desarrollará actividades permanentes de promoción de la salud, prevención de riesgos laborales, capacitación, bienestar y mejoramiento de las condiciones de trabajo, con el fin de prevenir accidentes de trabajo, enfermedades laborales y proteger integralmente a sus trabajadores.

Parágrafo. La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) cumplirá las obligaciones establecidas para los empleadores en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo previstas en la legislación vigente y en las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

Artículo 60. Responsabilidades de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

- a. Procurar el cuidado integral de su salud física y mental.
- b. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- c. Cumplir las normas, reglamentos, procedimientos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- d. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
- e. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y
- f. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Artículo 61. Evaluaciones médicas ocupacionales

La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) realizará, a su cargo y de conformidad con la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, las evaluaciones médicas ocupacionales necesarias para identificar, monitorear y controlar las condiciones de salud de los trabajadores en relación con los factores de riesgo asociados a sus funciones. Entre otras, podrán practicarse las siguientes evaluaciones:

- a. Evaluación médica de preingreso.
- b. Evaluaciones médicas periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
- c. Evaluación médica de egreso.
- d. Evaluación médica post - incapacidad
- e. Evaluación médica por retorno laboral.
- f. Evaluación médica ocupacional de seguimiento o de control.

Parágrafo primero. Los trabajadores deberán asistir a las evaluaciones médicas ocupacionales programadas por la Entidad y suministrar información veraz y completa sobre su estado de salud, cuando ello sea necesario para el cumplimiento de las disposiciones legales aplicables.

Parágrafo segundo. La información derivada de las evaluaciones médicas ocupacionales tendrá carácter confidencial y será tratada de conformidad con las disposiciones legales sobre reserva de la historia clínica, protección de datos personales y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 62. Trámite resultante de la evaluación médica ocupacional

Si como resultado de cualquiera de las evaluaciones médicas ocupacionales practicadas a un trabajador, se sospecha o diagnostica una patología de origen laboral o común, el médico que la realice tiene la obligación de remitir al trabajador a los servicios de atención en salud, quienes deben iniciar el trámite de determinación de origen del evento y garantizar las prestaciones asistenciales que se requieran, en los términos establecidos en el artículo 142 del Decreto 019 de 2012 o la norma que modifique adicione o sustituya.

CAPÍTULO XIV. PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

Artículo 63. Prescripciones de orden y seguridad

Los trabajadores de la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) deberán observar las siguientes prescripciones de orden y seguridad:

- a. Mantener el respeto hacia sus superiores, compañeros de trabajo, usuarios, afiliados, proveedores y demás personas con quienes se relacionan en ejercicio de sus funciones.

- b. Procurar relaciones laborales armónicas, actuando con espíritu de colaboración, buena fe, respeto y convivencia.
- c. Ejecutar personalmente las labores encomendadas con diligencia, eficiencia, honestidad y responsabilidad.
- d. Cumplir las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores, siempre que estén relacionadas con el trabajo y no contravengan disposiciones legales.
- e. Utilizar adecuadamente los equipos, herramientas, sistemas de información y demás bienes puestos a su disposición para el desempeño de sus funciones.
- f. Permanecer en el lugar de trabajo durante la jornada laboral, salvo autorización previa o causa justificada.
- g. Velar por la conservación, custodia y uso adecuado de los bienes, documentos, equipos, archivos y recursos de la Entidad, informando oportunamente cualquier daño, pérdida, deterioro o situación que pueda generar riesgos o perjuicios.
- h. Guardar reserva y confidencialidad respecto de la información institucional, estratégica, financiera, tecnológica, personal o de cualquier otra naturaleza a la que tengan acceso con ocasión de sus funciones, incluso después de finalizada la relación laboral, cuando así lo exija la ley o la naturaleza de la información.
- i. Utilizar los sistemas informáticos, bases de datos, correos electrónicos institucionales y demás herramientas tecnológicas exclusivamente para los fines autorizados y en cumplimiento de las políticas internas de la Entidad y la normativa sobre protección de datos personales y seguridad de la información.
- j. Informar oportunamente a la Entidad cualquier hecho, situación o circunstancia que pueda afectar sus intereses, operaciones, bienes, reputación o el adecuado desarrollo de sus actividades
- k. Formular observaciones, solicitudes, peticiones o reclamos por los conductos institucionales establecidos, de manera respetuosa y fundamentada.
- l. Suministrar información veraz en el ejercicio de sus funciones y en las actuaciones relacionadas con la Entidad.
- m. Cumplir las normas, procedimientos y medidas de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Entidad y el SG-SST.

Artículo 64. Protección de la información y de los sistemas tecnológicos

Se prohíbe a los trabajadores acceder, consultar, copiar, modificar, divulgar, transferir, sustraer, destruir, alterar, ocultar, eliminar o utilizar sin autorización información,

documentos, bases de datos, archivos físicos o electrónicos, claves de acceso, correos electrónicos institucionales, sistemas informáticos, aplicaciones, redes, equipos tecnológicos o cualquier otro recurso de propiedad de la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) o de terceros al que tengan acceso con ocasión de sus funciones.

Igualmente, se prohíbe utilizar dicha información o recursos para fines distintos de los autorizados por la Entidad o en contravención de las políticas internas de seguridad de la información, protección de datos personales, confidencialidad y uso de activos tecnológicos

El incumplimiento de esta disposición dará lugar a las medidas disciplinarias correspondientes, sin perjuicio de las acciones civiles, administrativas, laborales o penales a que haya lugar conforme a la legislación vigente.

Artículo 65. Uso adecuado de los bienes y recursos de la Cámara

Los bienes, equipos, herramientas, documentos, sistemas de información, redes, servicios tecnológicos y demás recursos suministrados por la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) deberán ser utilizados exclusivamente para el cumplimiento de las funciones laborales asignadas.

Los trabajadores deberán emplearlos de manera diligente, eficiente y responsable, evitando su uso indebido, desperdicio, deterioro o utilización para fines particulares no autorizados.

Artículo 66. Orden y aseo en los lugares de trabajo

Los trabajadores deberán mantener en adecuado estado de orden, limpieza y organización los espacios de trabajo, equipos, documentos y demás elementos utilizados en el desarrollo de sus funciones, contribuyendo a un ambiente laboral seguro y eficiente.

Artículo 67. Cumplimiento de políticas institucionales

Los trabajadores deberán conocer y cumplir las políticas, procedimientos, manuales, instructivos y demás disposiciones internas expedidas por la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO), en cuanto se relacionen con el desempeño de sus funciones, la seguridad de la información, el SG-SST, la protección de datos personales, la prevención del acoso laboral y las demás materias reguladas por la Entidad.

CAPÍTULO XV. ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 68. Orden jerárquico

Para efectos de dirección, supervisión, coordinación y cumplimiento de las obligaciones laborales dentro de la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO), se establece el siguiente orden jerárquico:

- Nivel ejecutivo.
- Nivel Directivo.
- Nivel coordinador.
- Nivel auxiliar
- Nivel operativo

CAPÍTULO XVI. LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE DIECIOCHO AÑOS

Artículo 69. Prohibición de labores para menores de edad

La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) dará estricto cumplimiento a las disposiciones legales vigentes sobre el trabajo de menores de edad autorizados para trabajar.

En consecuencia, los trabajadores menores de dieciocho (18) años no podrán ser vinculados ni desempeñar labores que, por su naturaleza o por las condiciones en que se ejecutan, puedan resultar peligrosas, insalubres, nocivas para su salud, seguridad, integridad física o moral, o que se encuentren expresamente prohibidas por la legislación laboral, las normas sobre protección integral de la niñez y adolescencia y los convenios internacionales ratificados por Colombia.

Igualmente, se prohíbe la realización de trabajo nocturno y de cualquier actividad restringida para menores de edad, salvo las excepciones expresamente autorizadas por la ley y por la autoridad competente.

Parágrafo. La vinculación laboral de menores de edad autorizados para trabajar se realizará únicamente en los casos permitidos por la ley y con el cumplimiento de los requisitos, autorizaciones y condiciones establecidos en la normatividad vigente.

Artículo 70. Jornada de trabajo para menores de edad autorizados

La duración máxima de la jornada laboral para los menores de edad autorizados para trabajar se sujetará a las disposiciones legales vigentes y, en particular, a las siguientes reglas:

- a. Los menores de edad entre los quince (15) años y de diecisiete (17) años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
- b. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

CAPÍTULO XVII. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA CÁMARA DE COMERCIO DE OCAÑA Y LOS TRABAJADORES

Artículo 71. Obligaciones especiales de la Cámara de Comercio de Ocaña

Son obligaciones especiales de la Cámara de Comercio de Ocaña:

- a. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- b. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- c. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad.
- d. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- e. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- f. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:
 - Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3o de la Ley 403 de 1997.
 - Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;

- En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
 - Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
 - Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
 - Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
 - Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
 - Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifique el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.
- g.** Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el 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 transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- h.** Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el {empleador} le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los

gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con el convivieren.

- i. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- j. Conceder al trabajador en caso 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, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. También gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza (Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia, de igual manera, las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia).
- k. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.
- l. Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieren un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.
- m. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2o de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
- n. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y

precedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.

- o.** Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
- p.** Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
- q.** Cuando el empleador acredite de manera fehaciente el pago directo al trabajador del valor correspondiente a las cesantías, dicho pago se considerará liberatorio de la obligación, y no procederá sanción por no consignación, salvo que se demuestre que el pago no se realizó en condiciones de libertad y que no fue utilizado en fines autorizados por la ley. No obstante, la afiliación al Fondo de Cesantías es obligatoria.

Artículo 72. Obligaciones especiales del trabajador

Son obligaciones especiales del trabajador:

- a.** Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
- b.** No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
- c.** Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados.
- d.** Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

- e. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicios.
- f. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.
- g. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
- h. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.
- i. Rendir oportunamente los informes verbales y escritos que le sean solicitados por sus superiores, relacionados con el desempeño de sus funciones, la ejecución de las actividades a su cargo o cualquier asunto de interés para la Entidad.
- j. Utilizar de manera adecuada y conservar en buen estado el uniforme, distintivos, elementos de identificación, y demás implementos suministrados por la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO), destinándolos exclusivamente para el cumplimiento de sus funciones laborales.

CAPÍTULO XVIII. PROHIBICIONES PARA LA CÁMARA DE COMERCIO DE OCAÑA Y LOS TRABAJADORES

Artículo 73. Prohibiciones para la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO)

Se prohíbe a la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO):

- a. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.
- b. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el empleador.

- c. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de éste.
- d. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
- e. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultades o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.
- f. Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
- g. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- h. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- i. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
- j. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal.
- k. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
- l. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
- m. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.

- n. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
- o. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

Artículo 74. Prohibiciones para los trabajadores

Se prohíbe a los trabajadores de la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO):

- a. Sustraer de la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO), los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados. Sin permiso del empleador.
- b. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
- c. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores (D.2478/48).
- d. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- e. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
- f. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- g. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- h. Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado.
- i. Realizar actos de indisciplina, desobediencia, irrespeto, agresión verbal o física, alteraciones del orden, discusiones irrespetuosas o cualquier comportamiento que afecte la convivencia, la armonía laboral, la disciplina o el normal desarrollo de las actividades de la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) durante la jornada de trabajo o dentro de sus instalaciones.
- j. Realizar durante la jornada laboral actividades ajenas a las funciones propias del cargo o en beneficio personal o de terceros, así como utilizar para dichos fines los

equipos, herramientas, materiales, recursos, información o cualquier otro bien de propiedad de la Cámara de Comercio de Ocaña.

CAPÍTULO XIX. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS LABORALES

Artículo 75. Procedimiento para aplicar sanciones laborales

En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

- a. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
- b. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
- c. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
- d. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribe la versión o descargos rendidos por el trabajador.
- e. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
- f. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
- g. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

Parágrafo primero. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo segundo. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

Parágrafo tercero. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Parágrafo cuarto. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

Artículo 76. Sanciones no previstas

La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en contrato individual.

Artículo 77. Clasificación de las faltas disciplinarias

Las faltas disciplinarias se clasifican en:

- a. Faltas leves.
- b. Faltas graves.

La calificación de la falta atenderá, entre otros, los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad.
- b. La afectación del servicio.
- c. El nivel de responsabilidad del trabajador.
- d. La trascendencia de la conducta.
- e. El perjuicio causado a la Entidad, a sus usuarios o a terceros.
- f. La reiteración o reincidencia.
- g. Los motivos determinantes de la conducta.

- h. Las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se cometió.

Artículo 78. Sanciones disciplinarias

Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador. La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) podrá imponer las siguientes sanciones disciplinarias:

- a. Llamado de atención verbal.
- b. Llamado de atención escrita.
- c. Multa, de conformidad por el artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo:
 - Las multas que se prevean, sólo pueden causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta (5a) parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores.
 - El empleador puede descontar las multas del valor de los salarios.
 - La imposición de una multa no impide que el empleador prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.
- d. Suspensión disciplinaria.
 - Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.
 - La sanción deberá ser proporcional a la gravedad de la conducta y será impuesta previa observancia del procedimiento disciplinario establecido en este Reglamento.

Artículo 79. Faltas leves

Constituyen faltas leves, siempre que no generen perjuicios graves para la Entidad o no sean reincidentes:

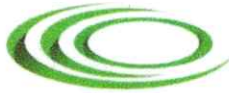
- a. Llegar tarde al trabajo hasta quince (15) minutos sin justificación.
- b. Ausentarse temporalmente del puesto de trabajo sin autorización previa y sin afectar gravemente el servicio, salvo por orden superior o por requerir el servicio, deba

- trasladarse de una sección a otra o a un puesto de trabajo distinto del que le corresponde;
- c. No informar oportunamente una ausencia o retraso, aun cuando exista causa justificada.
 - d. Incumplir ocasionalmente los procedimientos internos o instrucciones de trabajo sin causar perjuicio significativo.
 - e. Descuidar el orden, aseo o conservación de los elementos de trabajo asignados.
 - f. Utilizar inadecuadamente los elementos de dotación, uniforme o identificación suministrados por la Entidad.
 - g. Incurrir en conductas descorteses o poco colaborativas con compañeros, usuarios o superiores, siempre que no constituyan falta grave.
 - h. Incumplir por primera vez obligaciones de carácter administrativo o documental propias del cargo.

Artículo 80. Faltas graves

Constituyen faltas graves:

- a. Reincidir en faltas leves previamente sancionadas.
- b. Faltar al trabajo sin justa causa.
- c. Abandonar el puesto de trabajo afectando la prestación del servicio o el funcionamiento de la Entidad.
- d. Desobedecer instrucciones legítimas impartidas por superiores jerárquicos relacionadas con el trabajo.
- e. Incumplir de manera grave las obligaciones legales, contractuales, reglamentarias o las derivadas del cargo.
- f. Faltar al respeto de forma grave a superiores, compañeros, usuarios o contratistas.
- g. Realizar actos de agresión física, verbal, amenazas, intimidación, acoso o cualquier conducta que afecte la convivencia laboral.
- h. Presentarse al trabajo o permanecer en él bajo los efectos del alcohol, sustancias psicoactivas o drogas no prescritas médicamente que afecten el desempeño laboral.
- i. Fumar o consumir sustancias prohibidas en las instalaciones de la institución.
- j. Utilizar indebidamente los sistemas informáticos, redes, equipos tecnológicos, correo electrónico corporativo o demás recursos tecnológicos de la Entidad.



- k. Acceder, divulgar, alterar, copiar, sustraer, destruir o utilizar sin autorización información reservada, bases de datos, documentos o archivos de la Entidad o de sus usuarios.
- l. Suministrar información institucional o de los usuarios a terceros sin autorización.
- m. Falsificar, adulterar, alterar u ocultar documentos físicos o electrónicos de la Entidad.
- n. Solicitar, recibir u ofrecer dádivas, regalos, comisiones, beneficios o ventajas indebidas relacionadas con el ejercicio de sus funciones.
- o. Ejecutar actividades particulares o remuneradas durante la jornada laboral que interfieran con el cumplimiento de sus funciones.
- p. Incumplir gravemente las políticas institucionales, manuales o procedimientos internos.
- q. Incumplir las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), poniendo en riesgo la seguridad propia o la de terceros.
- r. Dar trato irrespetuoso, discriminatorio, grosero o negligente a los usuarios de la Entidad que afecte la prestación del servicio.
- s. Introducir o conectar equipos, dispositivos de almacenamiento o herramientas tecnológicas no autorizadas cuando ello comprometa la seguridad de la información o de los sistemas de la Entidad.
- t. Proferir expresiones ofensivas, despectivas, discriminatorias o irrespetuosas contra compañeros de trabajo, superiores, subordinados, usuarios, proveedores o contratistas.
- u. Asignar, utilizar o difundir sobrenombres, apodos o calificativos que puedan afectar la dignidad, honra, intimidad, imagen o buen nombre de cualquier persona vinculada a la Entidad.
- v. Realizar comentarios malintencionados, rumores, burlas, señalamientos, ridiculizaciones o manifestaciones que afecten la dignidad personal, el respeto mutuo o la convivencia laboral.
- w. Difundir, exhibir, enviar o compartir durante la jornada laboral o mediante recursos de la Entidad imágenes, videos, audios, mensajes, chistes, memes o cualquier contenido de carácter sexual, obsceno, discriminatorio, ofensivo o contrario al respeto debido entre las personas.
- x. Incurrir en conductas verbales, no verbales, físicas o digitales que puedan constituir acoso laboral, acoso sexual, discriminación o cualquier forma de violencia en el trabajo.

- y. Utilizar redes sociales, grupos de mensajería instantánea, correos electrónicos o cualquier medio tecnológico para difundir contenido ofensivo, intimidatorio, discriminatorio o que afecte la dignidad de trabajadores, usuarios o de la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO).
- z. Abstenerse de realizar manifestaciones excesivas de afecto que puedan afectar el ambiente de trabajo o generar incomodidad a otras personas.
- aa. Cualquier conducta dolosa o gravemente culpable que cause perjuicios a la Cámara de Comercio de Ocaña, a sus trabajadores, usuarios o terceros.

CAPÍTULO XX. RECLAMOS Y SU TRAMITACIÓN

Artículo 81. Trámite de reclamos de los trabajadores

Los trabajadores podrán presentar verbalmente o por escrito sus peticiones, sugerencias, solicitudes, quejas o reclamos relacionados con la ejecución del contrato de trabajo ante su jefe inmediato, superior jerárquico o la dependencia que haga sus veces en materia de gestión humana.

Cuando el asunto corresponda a presuntas conductas de acoso laboral, maltrato laboral o situaciones que afecten la convivencia en el trabajo, deberá tramitarse ante el Comité de Convivencia Laboral, de conformidad con la Ley 1010 de 2006 y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

Las quejas, sugerencias o reportes relacionados con condiciones inseguras, actos inseguros, riesgos laborales, accidentes de trabajo o aspectos asociados al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), podrán ser puestos en conocimiento del COPASST o del responsable del SG-SST para el trámite correspondiente.

Artículo 82. Oportunidad para la presentación de peticiones, quejas y reclamos

Los trabajadores deberán presentar sus peticiones, quejas, reclamos o solicitudes tan pronto como sea razonablemente posible después de ocurridos o conocidos los hechos que los motivan, con el fin de facilitar su atención, verificación y resolución oportuna por parte de la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO).

Las situaciones relacionadas con presunto acoso laboral podrán ser presentadas ante el Comité de Convivencia Laboral de conformidad con la Ley 1010 de 2006 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

Los reportes relacionados con actos inseguros, condiciones inseguras, incidentes, accidentes de trabajo o riesgos laborales deberán comunicarse de manera inmediata al jefe inmediato, al responsable del SG-SST o al COPASST, según corresponda.

Artículo 83. Respuesta ante peticiones, quejas y reclamos

La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) dará trámite y respuesta a las peticiones, quejas, reclamos o sugerencias presentadas por los trabajadores dentro de un término razonable, atendiendo la naturaleza del asunto planteado y las disposiciones legales aplicables.

Cuando la situación corresponda a asuntos de competencia del Comité de Convivencia Laboral, del COPASST o del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se dará traslado a la instancia correspondiente para su gestión y seguimiento.

CAPÍTULO XXI. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 84. Terminación de contrato

El contrato de trabajo celebrado entre la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) y el trabajador terminará por las causas previstas en la ley y, en especial, por las siguientes:

- a. Por muerte del trabajador;
- b. Por mutuo consentimiento;
- c. Por expiración del plazo fijo pactado;
- d. Por terminación de la obra o labor contratada;
- e. Por liquidación o clausura definitiva de la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO);
- f. Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días, previa autorización de la autoridad competente cuando sea exigible;
- g. Por sentencia ejecutoriada;
- h. Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley; Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar

por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses.

Artículo 85. Terminación del contrato por justa causa por parte de la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO)

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 tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
- c. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
- d. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias 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.
- e. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
- f. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
- g. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
- h. El que el trabajador revele secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO).
- i. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrige en un plazo razonable a pesar del requerimiento de la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO).

- j. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
- k. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina de la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO).
- l. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
- m. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
- n. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
- o. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales i) a o) de este artículo, para la terminación del contrato, la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

Artículo 86. Terminación del contrato por justa causa por parte del trabajador

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

- a. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
- b. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.
- c. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

- d. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
- e. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
- f. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
- g. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y
- h. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Parágrafo. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Artículo 87. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa

En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización.

Artículo 88. Indemnización por terminación unilateral sin justa causa

Cuando la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) dé por terminado unilateralmente el contrato de trabajo sin que exista una justa causa legalmente comprobada, reconocerá al trabajador la indemnización en los términos que a continuación se señalan:

- a. En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por

la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

b. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

- Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:
 - Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
 - Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;
- Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.
 - Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
 - Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Artículo 89. Acreditación del pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral

En los eventos de terminación del contrato de trabajo, la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) dará cumplimiento a las obligaciones legales relacionadas con el pago y acreditación de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y de las contribuciones parafiscales a su cargo, de conformidad con la normatividad vigente.

Cuando la ley lo exija, la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) informará al trabajador sobre el estado de pago de las cotizaciones efectuadas durante la relación laboral y conservará los soportes correspondientes para los fines legales pertinentes.

Artículo 90. Manifestación del motivo de terminación

La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPÍTULO XXII. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN LABORAL

Artículo 91. Principio de respeto, dignidad e igualdad

La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) promoverá un ambiente laboral basado en el respeto, la dignidad humana, la igualdad de oportunidades, la inclusión, la equidad y la no discriminación, garantizando relaciones laborales libres de violencia, acoso y cualquier forma de trato degradante.

Todas las actuaciones derivadas de la relación laboral deberán desarrollarse con observancia de los principios de respeto mutuo, buena fe, convivencia laboral y protección de los derechos fundamentales de las personas.

Artículo 92. Trabajo libre de violencia, acoso y discriminación

La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) garantizará un entorno de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo, libre de toda forma de violencia, acoso y discriminación.

Esta protección cubre a todas las personas que mantengan una relación laboral, contractual o formativa con la Entidad, incluidos trabajadores, aprendices, practicantes, pasantes y demás personas vinculadas al desarrollo de las actividades institucionales, independientemente de su modalidad de vinculación.

Artículo 93. Límites a la subordinación

La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto de la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO), que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia que sean de carácter vinculante.

Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización.

Artículo 94. Violencia y acoso en el mundo del trabajo

Se entiende por violencia y acoso en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos, prácticas o amenazas de tales comportamientos que resulten inaceptables, ya sea que ocurran de manera aislada o reiterada, y que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual, económico o moral a una persona, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género.

Estas conductas podrán presentarse en el lugar de trabajo, durante la ejecución de labores, en actividades relacionadas con el trabajo, desplazamientos, capacitaciones, eventos institucionales, comunicaciones presenciales o virtuales y en cualquier otro espacio relacionado directa o indirectamente con la actividad laboral.

Artículo 95. Acoso laboral

Se entiende 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.

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, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social 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.

Artículo 96. Conductas atenuantes

Las conductas atenuantes son circunstancias que, aunque no eliminan la falta disciplinaria cometida por el trabajador, disminuyen su gravedad y pueden ser tenidas en cuenta por la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) al momento de determinar la sanción aplicable. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a.** Haber observado buena conducta anterior.
- b.** Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c.** Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d.** Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e.** Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f.** Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- g.** Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

Parágrafo. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

Artículo 97. Circunstancias agravantes

Para efectos de graduar la sanción disciplinaria, podrán considerarse como circunstancias agravantes, entre otras, las siguientes:

- a. Reiteración de la conducta;
- b. Cuando exista concurrencia de causales;
- c. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria;
- d. Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;
- e. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;
- f. La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
- g. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;
- h. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

Artículo 98. Conductas que constituyen acoso laboral

Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;

- i. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Artículo 99. Conductas que no constituyen acoso laboral

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- b. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- c. 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;
- d. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;

- e. 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.
- f. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- g. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- 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.

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

Artículo 100. Medidas preventivas y correctivas frente al acoso laboral, la violencia y la discriminación en el trabajo

La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) adoptará medidas de prevención, atención, corrección y seguimiento frente a las conductas de acoso laboral, violencia y discriminación en el trabajo, con el propósito de garantizar ambientes laborales seguros, respetuosos, dignos e inclusivos. Para tal efecto, la Entidad implementará mecanismos de prevención y actuación que incluirán, entre otros:

- a. La divulgación de normas relacionadas con la prevención del acoso laboral, la violencia y la discriminación en el trabajo.
- b. La capacitación y sensibilización de trabajadores, directivos, jefes y demás personas vinculadas a la Entidad sobre el respeto, la convivencia laboral, la igualdad de oportunidades y la prevención de conductas de violencia, acoso y discriminación.
- c. El funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral como mecanismo preventivo y de promoción de ambientes laborales saludables;
- d. La recepción y trámite confidencial de las quejas relacionadas con presuntas conductas de acoso laboral, violencia o discriminación, garantizando el respeto por

- la dignidad, la intimidad, el debido proceso y el derecho de defensa de las personas involucradas.
- e. La promoción de espacios de diálogo, conciliación, participación y mejoramiento del clima organizacional orientados a prevenir conflictos y fortalecer relaciones laborales respetuosas.
 - f. La adopción de medidas de intervención, seguimiento y mejora cuando se identifiquen situaciones que puedan afectar la convivencia laboral o constituir conductas de violencia, acoso o discriminación.
 - g. La implementación de acciones de prevención y atención frente al acoso sexual en el contexto laboral, así como campañas de sensibilización y transformación cultural que promuevan espacios de trabajo libres de violencia basada en género.

Parágrafo. Toda persona que considere ser víctima de presuntas conductas de acoso laboral podrá acudir al Comité de Convivencia Laboral, sin perjuicio de las acciones administrativas o judiciales previstas en la ley.

Artículo 101. Comité de Convivencia Laboral

La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) contará con un Comité de Convivencia Laboral conformado y operando de conformidad con la Resolución 3461 de 2025 y las normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

El Comité tendrá funciones preventivas y conciliatorias orientadas a promover un ambiente laboral sano, recibir y tramitar las quejas relacionadas con presuntas conductas de acoso laboral, formular recomendaciones y realizar seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes.

Su actuación será confidencial, imparcial y respetará los principios de dignidad humana, debido proceso, buena fe y protección contra represalias.

Artículo 102. Procedimiento interno para la atención de quejas por acoso laboral

Toda persona que considere estar siendo víctima de una conducta constitutiva de acoso laboral podrá presentar la respectiva queja ante el Comité de Convivencia Laboral.

El Comité adelantará el trámite conforme a la normativa vigente, garantizando la confidencialidad, imparcialidad, respeto por la dignidad humana, derecho de contradicción y búsqueda de soluciones concertadas.

Cuando no sea posible lograr acuerdos o cuando los hechos puedan constituir una falta disciplinaria o una conducta sancionable por las autoridades competentes, el Comité dejará constancia de ello y procederá conforme a la ley y a las competencias que le correspondan.

Artículo 103. Tratamiento sancionatorio al 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 de 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.

Artículo 104. Garantía de no represalias y confidencialidad

Ninguna persona podrá ser objeto de represalias, discriminación o trato desfavorable por presentar de buena fe una queja, denuncia o solicitud relacionada con presuntas conductas de violencia, acoso o discriminación laboral, ni por intervenir como testigo o colaborador en los procedimientos correspondientes.

La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) procurará garantizar la confidencialidad de la información y el respeto de los derechos de todas las personas involucradas, de conformidad con la ley.

CAPÍTULO XXIII. MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Artículo 105. Definición de acoso sexual

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.

Artículo 106. Manifestaciones del 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 107. Ámbito de aplicación

Las disposiciones contenidas en este capítulo aplican a trabajadores, aprendices, practicantes, pasantes y demás personas que desarrollen actividades en la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO), así como a las relaciones que se generen con usuarios, proveedores, contratistas y terceros en el marco de la actividad institucional. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
- b. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
- c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
- e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- f. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley.

Artículo 108. Ruta de atención de quejas por presunto acoso sexual

Cualquier persona que tenga conocimiento de presuntos hechos de acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO), de manera verbal, escrita, física o a través de los medios electrónicos habilitados para tal fin, indicando, en la medida de lo posible, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

Recibida la queja, la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) garantizará su trámite oportuno, confidencial y respetuoso de los derechos de las personas involucradas, adoptando las medidas de protección, prevención, atención y seguimiento que correspondan dentro del ámbito de sus competencias, de conformidad con la Ley 2365 de 2024 y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

Artículo 109. Obligaciones de la Cámara de Comercio de Ocaña frente al acoso sexual

La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) deberá prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual se compromete a:

- a. 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.
- b. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual.
- c. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
- d. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación.
- e. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
- f. 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.

Parágrafo. 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 110. 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:

- a. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- b. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
- c. Pedir traslado del área de trabajo.
- d. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- e. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- f. 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.
- g. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

Artículo 111. Derechos de las víctimas de acoso sexual

La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) garantizará a las personas que presuntamente sean víctimas de acoso sexual en el contexto laboral el respeto y protección de sus derechos, de conformidad con la Ley 2365 de 2024 y demás normas aplicables. En particular, las víctimas tendrán derecho a:

- a. Ser tratadas con dignidad, respeto y consideración durante todo el trámite de la queja o denuncia.
- b. La confidencialidad y reserva de la información relacionada con los hechos denunciados, en los términos previstos por la ley.
- c. La protección de su intimidad, integridad física, psicológica y emocional.
- d. Recibir información clara y oportuna sobre las rutas de atención y los mecanismos de protección disponibles.
- e. Acceder a las medidas de protección y atención que resulten procedentes para evitar daños adicionales o actos de retaliación.
- f. No ser sometidas a revictimización ni a confrontaciones innecesarias con la persona denunciada.

- g. Presentar quejas o denuncias ante las autoridades competentes y acceder a la administración de justicia.
- h. Obtener garantías de no repetición y demás derechos reconocidos por la Constitución Política, la ley y la jurisprudencia vigente.

Artículo 112. Derechos de las personas investigadas por presunto acoso sexual

La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) garantizará a las personas investigadas por presunto acoso sexual el respeto de los derechos fundamentales y las garantías del debido proceso durante las actuaciones internas que se adelanten. En consecuencia, tendrán derecho a:

- a. La presunción de inocencia mientras no exista decisión en firme que establezca responsabilidad.
- b. Ser informadas de manera oportuna sobre los hechos objeto de la queja o denuncia, respetando las condiciones de confidencialidad que correspondan.
- c. Ejercer plenamente su derecho de defensa y contradicción.
- d. Presentar explicaciones, descargos, pruebas y solicitudes dentro del trámite correspondiente.
- e. Ser tratadas con respeto y dignidad durante todo el procedimiento.
- f. Que las actuaciones se adelanten con imparcialidad, objetividad, confidencialidad y respeto por el debido proceso.
- g. Acceder a las demás garantías reconocidas por la Constitución Política, la ley y la jurisprudencia vigente.

Artículo 113. Medidas de prevención del acoso sexual

La Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) adoptará medidas permanentes de prevención del acoso sexual en el contexto laboral, orientadas a promover ambientes de trabajo seguros, respetuosos, inclusivos y libres de violencia.

Para tal efecto, desarrollará actividades de sensibilización, capacitación, divulgación y formación sobre prevención del acoso sexual, igualdad, no discriminación, respeto por la dignidad humana y conocimiento de las rutas de atención institucionales. De igual manera, promoverá una cultura de cero tolerancias frente al acoso sexual y cualquier forma de violencia basada en género.

Artículo 114. Seguimiento

El Comité de Convivencia Laboral realizará el seguimiento a las medidas de protección, atención y prevención adoptadas frente a las quejas por presunto acoso sexual en el contexto laboral, dentro del ámbito de sus competencias.

El seguimiento tendrá como finalidad verificar la eficacia de las medidas implementadas, prevenir actos de retaliación o revictimización y promover la no repetición de las conductas denunciadas.

Las actuaciones de seguimiento se desarrollarán garantizando la confidencialidad de la información y el respeto por los derechos de las personas involucradas.

CAPÍTULO XXIV. PUBLICACIONES

Artículo 115. Publicación y divulgación del Reglamento Interno de Trabajo

Una vez surtido el procedimiento previsto en el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, la Cámara de Comercio de Ocaña (CCO) publicará el presente Reglamento Interno de Trabajo mediante la fijación de dos (2) copias legibles en dos (2) sitios distintos de la entidad y a través de un medio virtual al que los trabajadores puedan acceder en cualquier momento.

Parágrafo. Las modificaciones, adiciones o actualizaciones al presente reglamento se publicarán y divulgarán en la misma forma prevista por la ley.

Artículo 116. Ineficacia de cláusulas menos favorables al trabajador.

No producen 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.

En caso de incompatibilidad entre las disposiciones del presente reglamento y las normas o acuerdos antes mencionados, prevalecerán aquellas que resulten más favorables al trabajador, las cuales sustituirán de pleno derecho las disposiciones reglamentarias correspondientes.

CONSTANCIA:

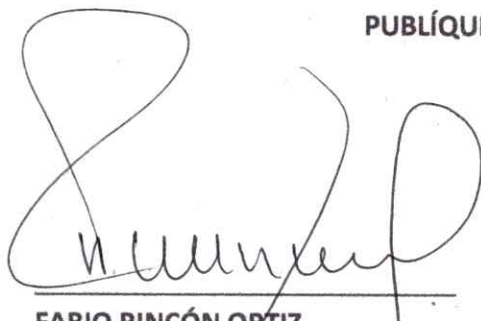
La Cámara de Comercio de Ocaña deja constancia de que el presente Reglamento Interno de Trabajo fue publicado y divulgado de conformidad con lo dispuesto en los artículos 119 y 120 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan.

Así mismo, se informó a los trabajadores sobre su contenido mediante los medios físicos y virtuales dispuestos por la entidad, garantizando su acceso permanente y la posibilidad de presentar las observaciones que consideren pertinentes dentro de los términos legales.

La publicación del Reglamento Interno de Trabajo se realizó mediante la fijación de copias legibles en lugares visibles de la entidad y a través de los canales digitales institucionales habilitados para tal fin, dejando constancia de dicha actuación.

Dado en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander, a los 22 días del mes de junio de 2026.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



FABIO RINCÓN ORTIZ
Presiente Ejecutivo
Cámara de Comercio de Ocaña