

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA. NIVEL 2



CLARIC
AGENCIA DE ADUANAS

A CARGO, SIEMPRE

CAPITULO I	02
CAPITULO II	02
CONDICIONES DE ADMISIÓN	02
CONTRATO DE APRENDIZAJE	02
CAPITULO III	10
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS	10
CAPITULO IV	10
HORARIO DE TRABAJO	10
CAPITULO V	11
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO	11
CAPITULO VI	12
DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS	12
AVISO SOBRE TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO	13
VACACIONES REMUNERADAS	13
PERMISOS	14
CAPITULO VII	17
SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN	17
CAPITULO VIII	19
SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	19
CAPITULO IX	21
PRESCRIPCIONES DE ORDEN	21
CAPITULO X	22
ORDEN JERARQUICO	22
CAPITULO XI	23
LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE EDAD	23
CAPITULO XII	24
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADOR	24
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES	30
CAPITULO XIII	33
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	33
PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS	38
CAPITULO XV	40
RECLAMOS PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN	40
CAPITULO XVI	40
SOBRE EL ACOSO LABORAL	40
MECANISMOS DE PREVENCION DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL	46
CAPITULO XVI	48
POLÍTICA DE NO USO DE ALCOHOL, DROGAS Y TABACO	48
CAPITULO XVI	49
TELETRABAJO	49
CAPITULO XVII	50
POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL LABORAL	50
CAPITULO XVIII	56
POLÍTICA SOBRE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE ACTOS DE VIOLENCIA, DE ACOSO O DE DISCRIMINACIÓN	56
CAPITULO XIX	64
PUBLICACIONES	64
CAPITULO XVII	65
VIGENCIA	65
CAPITULO XVIII	65
DISPOSICIONES FINALES	65
CAPITULO XIX	65
CLAUSULAS INEFICACES	65

CAPITULO I

ARTICULO 1º El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la sociedad **AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA. NIVEL 2., con Nit. No. 890.101.962-3** domiciliada en Barranquilla, Atlántico y las que posteriormente se instalen en la misma ciudad. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos y verbales, que se hayan celebrado o se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulación en contrario que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2º Quien aspire a tener un cargo en la sociedad **AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA. NIVEL 2.**, debe hacer la solicitud por escrito para registrarla como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso.
- b) Autorización escrita del Inspector de Trabajo, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a la falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 3º. Naturaleza y características de la relación 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:

1. 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.

2. 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 semicalificadas 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.

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.

ARTICULO 4º. Modalidades especiales de formación técnica, tecnológica, profesional y teórico practica empresarial. Además de lo dispuesto en el artículo anterior, se consideran modalidades de contrato de aprendizaje las siguientes:

Las practicas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnológicos que la empresa establezca directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado, de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan, que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos. En estos casos no habrá lugar a brindar formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial. El número de prácticas con estudiantes universitarios debe tratarse de personal adicional comprobable con respecto al número de empleados registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación.

La realizada en la empresa por jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado.

El aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con el artículo 5º del Decreto 2838 de 1960.

El aprendiz de capacitación de nivel semicalificado. Se entiende como nivel de

capacitación semicalificado, la capacitación teórica y práctica que se oriente a formar para desempeños en los cuales predominan procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas, Para acceder a este nivel de capacitación, las exigencias de educación formal y experiencia son mínimas. Este nivel de capacitación es específicamente relevante para jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen de, o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia.

PARAGRAFO. En ningún caso los apoyos de sostenimiento mensual de que trata la ley 789 de 2002 podrán ser regulados a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

ARTICULO 5°. Empresas obligadas a la vinculación de aprendices. Las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15), se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñan.

El empresario obligado a cumplir con la cuota de aprendizaje podrá tener practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje, en el desarrollo de actividades propias de la empresa, siempre y cuando estos no superen el 25% del total de aprendices.

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

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

PARAGRAFO. Cuando el contrato de aprendizaje incluido dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta empresa.

ARTICULO 7º. Monetización de la cuota de aprendizaje. Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco (1,5) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) SMLMV por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial, esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria”.

ARTICULO 8º. Selección de Aprendices. La empresa obligada a la vinculación de aprendices, será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto de este contrato de aprendizaje, así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semicalificada, así como la disponibilidad de personal que tenga que atender oficios u ocupaciones similares. En el caso de capacitación de oficios semicalificados, se deberá priorizar a los postulantes a aprendices de los estratos 1 y 2 del Sisbén.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semicalificada, técnica o tecnológica.

PARAGRAFO. La empresa no podrá contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.

ARTICULO 9º Listado de oficios materia del contrato de aprendizaje. Podrán ser objeto del contrato de aprendizaje en cualquiera de sus modalidades, todos los oficios u ocupaciones que requieran de capacitación académica integral y completa para su ejercicio y se encuentren reconocidos como propios de formación educativa técnica-profesional, tecnológica o profesional universitaria titulada, de conformidad con los parámetros generales establecidos por las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que las sustituyan, modifiquen, adicionen, reglamenten o regulen de manera específica estas materias.

Se tendrá en cuenta el listado de oficios y especialidades por región publicado periódicamente por el SENA respecto de los cuales ofrece programas de formación profesional integral, sin perjuicio de que puedan ser objeto de este contrato de aprendizaje los oficios u ocupaciones que requiriendo de capacitación de conformidad con el inciso primero de este artículo, no cuenten con programas y cursos de formación impartidos por esta institución.

La etapa lectiva o de formación profesional integral de tales oficios podrá ser realizada en el SENA, en instituciones educativas o especializadas reconocidas por el Estado, o directamente en la empresa previa autorización del SENA, de conformidad con lo establecido por la presente reglamentación.

ARTICULO 10° Entidades de formación. La formación profesional y metódica de aprendices podrá ser impartida por las siguientes entidades:

Servicio Nacional de aprendizaje, SENA.

Instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado. Se le dará prelación al SENA en los programas acreditados que brinde la Entidad.

Directamente por las empresas que cumplan con las condiciones de capacitación señaladas en el artículo 41 de esta ley.

Las demás que sean objeto de reglamentación por parte del Consejo Directivo del SENA.

PARAGRAFO. Para los efectos legales, se entienden reconocidos por el SENA para la formación profesional de aprendices, todos los cursos y programas de formación y capacitación dictados por establecimientos especializados o instituciones educativas reconocidos por el Estado, de conformidad con las Leyes 30/92 y 115/94 y demás que las complementen, modifiquen o adicione.

ARTICULO 11° Reconocimiento para efectos de la formación profesional impartida directamente por la empresa. La empresa puede impartir directamente la formación educativa a sus aprendices requiriendo de autorización del SENA para dictar los respectivos cursos, para lo cual cumplirá las siguientes condiciones:

Ofrecer un contenido de formación lectiva y práctica acorde con las necesidades de la formación profesional integral y del mercado de trabajo.

Disponer de recursos humanos calificados en las áreas en que ejecuten los programas de formación profesional integral.

Garantizar, directamente o a través de convenios con terceros, los recursos técnicos, pedagógicos y administrativos que garanticen su adecuada implementación.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, deberá pronunciarse sobre la solicitud de autorización de estos cursos de formación profesional dentro de los 30 días hábiles siguientes a su presentación. Si no lo hiciere, se entenderá aprobada la solicitud.

En todo caso, la respuesta negativa por parte de la entidad deberá estar motivada con las razones por las cuales no se cumplen adecuadamente los requisitos e indicar de manera expresa las exigencias que deben ser subsanadas por la empresa para acceder a la autorización.

PARAGRAFO 1°. De serle autorizados los cursos a la empresa por parte del SENA, aquella deberá encontrarse a paz y salvo con la entidad de seguridad social, ICBF, SENA y Cajas de compensación, por todo concepto y mantener esta condición durante todo el tiempo de la autorización.

PARAGRAFO 2°. Conforme a lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 119 de 1994, el SENA ofrecerá regularmente programas de actualización para instructores, en los que podrán participar aquellos vinculados a las empresas autorizadas, pagando el costo que fije el SENA.

PARAGRAFO 3°. La empresa al recibir autorización por parte del SENA para impartir la formación educativa solicitará el reembolso económico del costo de la formación, cuyo monto será definido por el SENA tomando en consideración los costos equivalentes en que incurre el SENA en cursos de formación similares. En ningún caso el monto reembolsable al año por empresa podrá superar el 50% del valor de los aportes parafiscales al SENA de la empresa.

ARTICULO 12°. Distribución y alternancia de tiempo entre la etapa lectiva y productiva. La empresa y la entidad de formación podrán determinar la duración de la etapa productiva, al igual que su alternancia con la lectiva, de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz y los requerimientos de la empresa.

La duración de formación en los programas de formación del SENA será la que señale el director general de esta Institución, previo concepto del Comité de Formación Profesional Integral.

En el caso de cursos y programas impartidos por otras instituciones aprobadas por el Estado, el término máximo de formación lectiva será la exigida por la respectiva entidad educativa, de acuerdo con lo señalado por el Ministerio de Educación, para optar por el respectivo grado académico y/o técnico PERÍODO DE PRUEBA

ARTICULO 13°. La empresa, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Art 76. C.S.T).

ARTICULO 14°. El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero C. S. T).

ARTICULO 15°. El período de prueba no puede exceder de los (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) años, el período

de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo Sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Art. 7o, Ley 50 de 1990).

ARTICULO 16°. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T).

CAPITULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 17°. Son meros trabajadores accidentales o transitorios los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (Art. 6° C.S.T). Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de Ley, sin perjuicio de los aportes a la seguridad social y parafiscales, conforme lo señalado por la corte constitucional en sentencia C-823 de 2006.

CAPITULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 18°. El horario de Trabajo de la sociedad AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA. NIVEL 2. es el siguiente:

Sucursal Barranquilla- Cartagena- Santa Marta - Buenaventura

De lunes a viernes:
de 8:00 A. M. a 12:00 M y de 2:00 P. M. a 5.30 P. M.

Y sábados:
De 8:00 A. M. a 12:00 P. M.

Sucursal Bogotá

De lunes a viernes:
de 8:00 A. M. a 12:00 M y de 2:00 P. M. a 6.00 P.M

PARAGRAFO 2o: JORNADA ESPECIAL: En AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA. NIVEL 2., y las empresas, factorías o de nuevas actividades establecidas desde el primero de enero de 1991, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivo que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad, durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supe/visión, dirección, confianza o manejo (artículo 20, literal C, Ley 50 de 1990).

CAPITULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 19°. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 07:00 p.m. trabajo nocturno es el comprendido entre las 07:00 p.m. y las 6:00 a.m.

ARTICULO 20°. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso, el que exceda la máxima legal (art.159, C. S. T.).

ARTICULO 21°. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias).

ARTICULO 22°. Tasas y Liquidación de recargos:
El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20, literal C) de la Ley 50 de 1990.

El trabajo extra diurno se remunera con un recargo de veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Cada uno de los recargos ante dichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (art. 24, Ley 50 de 1990).

ARTICULO 23°. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, siguiente (art. 134, ordinal segundo, C. S. T.).

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

ARTICULO 24°. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en este Reglamento.

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

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras (art, 22, Ley 50 de 1990).

CAPITULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 25°. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1o de enero, 19 de marzo, 1o de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1o de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús

Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1o de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo,

el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

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

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

AVISO SOBRE TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO

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

ARTICULO 26°. El descanso en los días domingo y los demás días expresados en el artículo 22 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) (Art. 25, Ley 50 de 1990).

ARTICULO 27°. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación, o estuviere previsto en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 28°. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Art. 186, numeral primero, C. S. T).

ARTICULO 29°. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Art. 187 C. S. T).

ARTICULO 30°. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a remunerarlas (Art. 188, C.S. T.).

ARTICULO 31°. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero pero el empleador, previa solicitud del trabajador, puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas, tal como lo permite la ley 1429 de 2010. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero proporcionalmente por fracción de año.

ARTICULO 32°.

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

2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

3. 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 (Art. 190, C. S. T.).

ARTICULO 33°. 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 los devengados por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTICULO 34°. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas (Decreto 13 de 1967, Alt 5°

PARAGRAFO: En los contratos a términos fijos inferior a un año, los trabajadores tendrán derechos al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea (Art. 3o, Parágrafo, Ley 50 de 1990).

PERMISOS

ARTICULO 35°. El Empleador concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, y especialmente, en caso de calamidad doméstica, debidamente

comprobada, para concurrir, en su caso, al servicio médico correspondiente; y para asistir al entierro de sus compañeros. En todo caso el otorgamiento de los permisos se sujetará a lo señalado por la Corte Constitucional en sentencia C-930 de 2009.

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

PERMISOS POR: CITAS MÉDICAS Definición: Todo tipo de cita médica programada y/o prioritaria concerniente a temas de salud del trabajador.

Requisitos:

1-Solicitud previa presentada al Departamento de Gestión Humana con un mínimo de 24 horas de anticipación a la cita médica.

2- Citas prioritarias y/o urgencias debe ser informado a su jefe inmediato y este informará al personal de Gestión Humana.

Condiciones

1-Cada trabajador tendrá derecho a solicitar permisos para citas médicas según programación previa expedida por la EPS.

2-Estos permisos no representaran descuentos salariales. Considerados como tiempo no laborado exceptuando los casos en los cuales se diagnostique incapacidad medica certificada por la EPS del afiliado.

PERMISOS POR: CALAMIDAD DOMESTICA Definición: Se entiende por calamidad domestica las eventualidades trágicas familiares que requieren de la presencia del trabajador, tales como la muerte o enfermedad grave de un 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.

Requisitos: La eventualidad debe ser reportada el mismo día del hecho a su jefe directo y este a su vez informara al área de Gestión Humana.

Condiciones:

1- Se tendrán en cuenta el grado de consanguinidad del familiar, previa verificación de ello y, cada eventualidad debe ser debidamente comprobada.

2-Estos permisos no representaran descuentos de tiempo no laborados si cuentan con sus respectivos soportes. Su duración corresponde hasta 2 días por evento contados a partir de la notificación de la calamidad doméstica a la empresa.

3-En caso de ser fallecimiento de un familiar de 1° de consanguinidad (Padres, Hijos, Cónyuge), 2° grado de consanguinidad (Abuelos, Hermanos, Nietos), al trabajador se le otorgara 5 días hábiles por concepto de licencia por luto.

4-Se comprueba la existencia de la calamidad a través de constancias médicas, documentos de organismo de socorros u otros instrumentos que permitan verificar la existencia de la situación.

PERMISOS POR: DILIGENCIAS LABORALES

Definición: Todo trámite de índole laboral encomendado por la compañía al trabajador.

Requisitos: Autorización dada por su jefe directo o superior según actividad a realizar, desempeñando el alcance y la cobertura del riesgo.

Condiciones:

- 1- Contar con el permiso u orden expreso de la diligencia a realizar y tiempo estimado de duración.
- 2- Estos permisos no representaran descuentos si cuentan con sus respectivos soportes.

PERMISOS POR: DILIGENCIAS JUDICIALES, ADMINISTRATIVAS Y

LEGALES Definición: Atención o trámite ante entidades oficiales y/o gubernamentales que requieran la atención personal e indelegable del trabajador.

Requisitos: Citatorio y/o comunicado que registre el requerimiento de asistencia personal del trabajador.

Condiciones:

1. Contar con el permiso u orden expreso de la diligencia a realizar y tiempo estimado de duración.
2. Estos permisos no representaran descuentos por tiempo no laborado.
3. La duración del permiso está limitada al tiempo que tome la atención de la diligencia a la cual fue citado el trabajador; por lo tanto, una vez concluida, corresponde la reincorporación del trabajador a sus actividades habituales.

MADRE O PADRE CABEZA DE FAMILIA

Definición: Madre o Padre que no cuente con apoyo de su compañero o cónyuge y se encuentre bajo su responsabilidad permanente hijos menores de 17 años y/o se encuentren asistiendo a instituciones educativas con grado de escolaridad inferior a 11° grado de secundaria y/o hijos en condición de discapacidad.

Requisitos: Entregar carta autenticada en Notaria Publica al departamento de Gestión Humana en el que se acredite que dicho trabajador cuenta con esta condición especial de Madre o Padre Cabeza de Familia, esta debe ser entregada a inicio de cada año laboral. En todo caso se debe tener en cuenta los alcances de la circular No 40 de 2022 del Ministerio del Trabajo.

Condiciones:

- 1- Estos permisos no representaran descuentos según el tiempo de ausencia.
- 2- Este tipo de permisos se concederá hasta por 2 días hábiles consecutivos o inter-rumpidos al año.

AUSENCIAS POR OBLIGACIONES ESCOLARES COMO ACUDIENTE.

Definición Eventos en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo

Requisitos:

1-Solicitar formalmente según diligenciamiento de formato de premisos.

2-Entregar del documento o mensaje de datos que acredite la citación.

Condiciones

Estas ausencias no representaran descuentos según el tiempo de ausencia. El permiso tendrá duración hasta de 7:20 horas continuas o discontinuas por semestre.

PARÁGRAFO PRIMERO. Para el caso de las licencias obligatorias para que los trabajadores del sector privado desempeñen comisiones sindicales inherentes a la organización; y las licencias obligatorias para que los trabajadores asistan al entierro de sus compañeros, el tiempo empleado no podrá descontarse del salario del trabajador ni obligarse a compensar con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria. (Sentencia C-930 de 2009 Corte Constitucional).

En los casos de permisos para estudios o capacitaciones ajenas a las actividades ordinarias del trabajador al no tratarse de un permiso obligatorio, el empleador está facultado para acordar con el trabajador, el descuento del salario u optar la compensación en tiempo igual de trabajos efectivos, en horas distintas de su jornada ordinaria.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Todo el personal de EMPLEADOR, que soliciten permisos debe manejarse únicamente mediante el Departamento de Gestión Humana.

Todos los permisos deberán ser diligenciados en el formato diseñado para tal fin, el cual se encuentra disponible a cargo del Auxiliar de Gestión Humana según fólder con su respectivo consecutivo; además deben consultar el cuadro de permisos para verificar que para el día solicitado no haya un permiso aprobado con anterioridad.

PARÁGRAFO TERCERO Salvo los eventos de calamidad doméstica, todo permiso requiere soporte con fecha del mismo día del permiso solicitado, si este no es presentado será descontado el tiempo de ausencia.

CAPITULO VII

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y

PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 36º. Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo, y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2. No obstante lo dispuesto en los Arts. 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstos, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ellos se entienda terminado su contrato de trabajo (Art. 18, Ley 50 de 1990).

ARTICULO 37°. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (Art. 133, C. S. T.).

ARTICULO 38°. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después que éste cese (Art. 138, numeral 1°, C. S. T.).

Períodos: El pago se hará por quincenas vencidas

ARTICULO 39°. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, así:

1. El salario en dinero debe ganarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de

un mes.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras, el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (Art. 134, C. S. T.)

CAPITULO VIII

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

ARTICULO 40°. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizarlos recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y de higiene y seguridad industrial, de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 41°. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la institución prestadora de salud adscrita a la EPS o ARL donde se encuentre afiliado el trabajador, según el origen del evento presentado por el trabajador.

ARTICULO 42°. Todo trabajador desde el primer día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para efectos de dirigirse al médico adscrito a la ARL o EPS donde se encuentra afiliado, con el propósito que determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador deba someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 43°. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esta negativa.

ARTICULO 44°. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitarlos accidentes de trabajo.

ARTICULO 45°. En caso de accidente laboral, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico, si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario. Además, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente.

ARTICULO 46°. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, para que éstos prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 47°. La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, sólo estará obligada a prestarlos primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTICULO 48°. De todo accidente se llevará registros en libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos, si los hubiere, y un relato sucinto de lo que puedan declarar.

ARTICULO 49°. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo y Seguridad Social, así como al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) establecido por el Decreto 1072 de 2015 y a los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019.

Ambas partes están obligadas a cumplir con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, promoción de la salud y protección integral del trabajador.

CAPITULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 50°. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

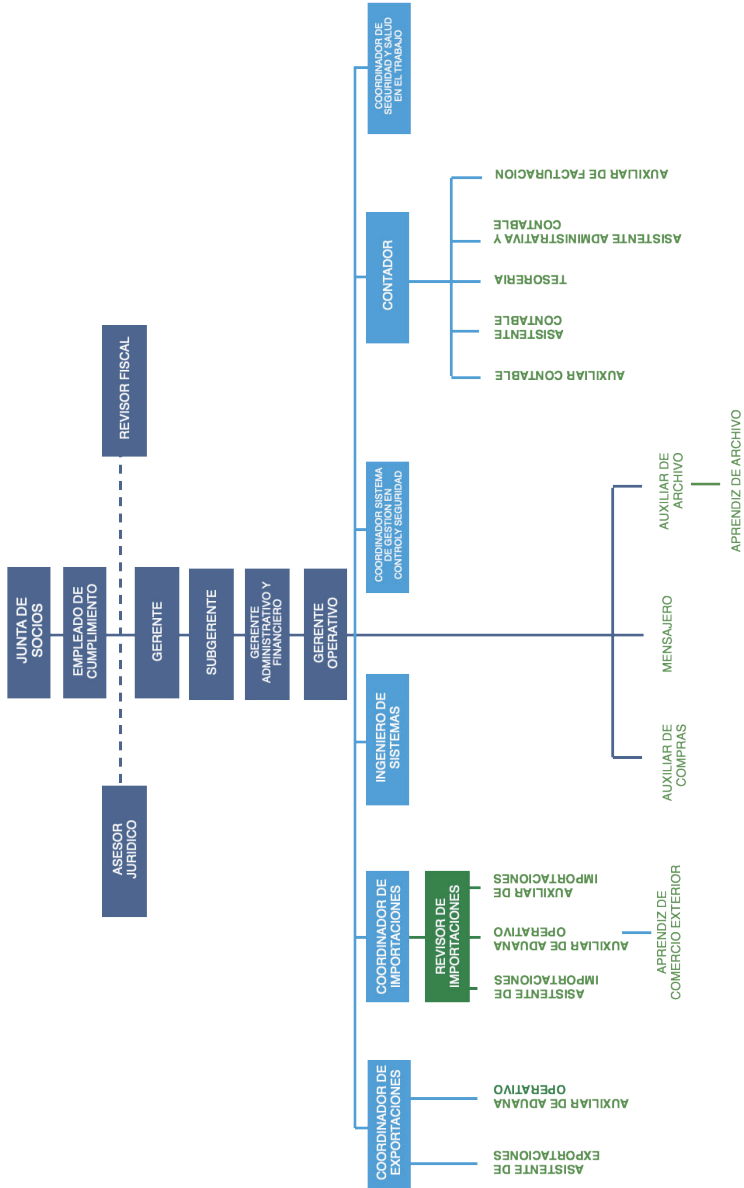
- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso.
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que el indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y,
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

PARAGRAFO: Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad en los establecimientos o lugares de trabajo no intervenir en la selección de personal de la Policía, ni darles órdenes, ni suministrarles alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerles dádivas (Art. 126, parágrafo, C.S.T).

CAPITULO X

ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 51°. EL ORDEN JERÁRQUICO DE ACUERDO CON LOS CARGOS EXISTENTES EN LA EMPRESA, ES EL SIGUIENTE:



PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tiene facultad para imponer sanciones disciplinarias todos los jefes de área

CAPITULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE EDAD

ARTICULO 52°. TRABAJOS PROHIBIDOS PARA MENORES DE EDAD. TRABAJOS PROHIBIDOS PARA MENORES DE EDAD. Resolución 1796 de 2018. Conforme el objeto social de la empresa los menores de edad no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física.

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
4. Actividades de operación o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía, entre otros).
5. Actividades o trabajos en los que se deba estar de pie durante toda la jornada; que exijan posturas forzosas, como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones e inclinaciones del tronco, entre otras. Movimientos repetitivos de brazos y piernas, como límite máximo de repetitividad diez (10) ciclos por minuto.
6. Actividades que se desarrollen con iluminación natural o artificial o ventilación deficiente, de acuerdo con las normas nacionales vigentes.
7. Actividades de conducción y de mantenimiento de vehículos automotores; utilización de grúas, montacargas o elevadores.
8. Actividades que se desarrollen en lugares con presencia de riesgos locativos tales como superficies defectuosas, escaleras o rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales; trabajos en espacios confinados; puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos apoyadas contra muros; en terrenos que por su conformación o topografía pueden presentar riesgos inminentes de derrumbes o deslizamientos de materiales.

9. Actividades que impliquen alturas superiores a un metro y cincuenta centímetros (1,5 m).

10. Actividades relacionadas con la manipulación, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas, se establece para adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad, lo siguiente: Levantamiento intermitente (de frecuencia interrumpida): peso máximo de 15 kg para hombres y 8 kg para mujeres; Levantamiento incesante (de frecuencia continua): peso máximo 12 kg para hombres y 6 kg para mujeres. El transporte manual está limitado de la siguiente manera: adolescentes de 16 y menores de 18 años: 20 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 15 Kg, adolescentes mujeres hasta 16 años: 8 Kg. Para el transporte en carretas sobre carriles: adolescentes entre 16 y menos de 18 años: 500 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 300 Kg, y adolescentes mujeres hasta 16 años: 200 Kg. Para el transporte en carretillas manuales: adolescentes entre 16 y menos de 18 años: 20 Kg.

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 53º. Son las obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurara los trabajadores locales apropiarlos de elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 32 de este reglamento.

7. Dar al trabajador que lo solicite, la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador con culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presente donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.

10. Conceder a los trabajadores que estén en período de lactancia y maternidad los descansos ordenados por el artículo 138 del Código Sustantivo del Trabajo.

12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

14. Conceder la licencia de luto y de paternidad previo cumplimiento de los requisitos legales para ello.

15. Previo cumplimiento de los requisitos legales otorgar licencia remunerada por maternidad, lactancia, paternidad, parental, luto, jurado de votación, por hijo en condición de enfermedad terminal (ley 2174 de 2021) y por votación.

16. Conforme lo decidido por la Corte Suprema de Justicia, aplicar ajustes razonables a favor del trabajador con deficiencia a mediano o largo plazo que represente una barrera para la ejecución de sus labores en igualdad de condiciones.

17. Cumplir con las políticas de desconexión laboral.

18. Conceder el permiso por integración familiar que trata la ley 1857 de 2017, previo cumplimiento de los requisitos legales.

19. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:

- a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
- b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
- c) 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;
- d) 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;
- e) 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.
- f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

20. 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 certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

22. 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 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.

23. 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.

24. 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 procedentes 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.

24. 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.

25. 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.

26. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.

27. El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo. El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.

(...)

En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

28. 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 a Fondo de Cesantías es obligatoria.”

29.Reconocer licencia remunerada otorgada una vez al año y por un periodo de diez (10) días hábiles, de mutuo acuerdo entre empleador y trabajador(a), a uno de los padres trabajadores cotizantes al sistema general de seguridad social en salud, o a quien detente la custodia y cuidados personales de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal, previo cumplimiento de las condiciones establecidas por el artículo 2 de la ley 2174 de 2021, artículos 2.2.3.2.11 y siguientes del decreto 2126 de 2023.

30.Adoptar de manera diligencia las medidas necesarias para cumplir con las disposiciones de desconexión laboral, prevención de acoso laboral, prevención del acoso sexual en el ámbito laboral.

31.En la medida que materialmente sea posible, en particular, en virtud a las condiciones particulares de la actividad a cargo del trabajador, facilitar jornadas laborales flexibles para trabajadores con responsabilidades familiares del cuidado o discapacitadas, previa acreditación de las condiciones para su reconocimiento.

32.En la medida que materialmente sea posible el empleador podrá adoptar dentro de las políticas de bienestar, entornos laborales flexibles.

ARTICULO 54°. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Someterse al control fijado para el cumplimiento de los horarios de AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2, tales como: entrada y salida de las instalaciones y movimientos dentro de la misma.
- 2.Cumplir, en todo caso, con las disposiciones relacionadas con el uso del carné, suministrados por AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2, en especial, en cuanto a su uso personal, intransferible y para el propósito establecido.
- 3.Guardar absoluto respeto ante sus superiores, compañeros de trabajo, usuarios y cualquier otra persona que por cualquier circunstancia le corresponda dirigirse al trabajador.
- 4.Informar inmediatamente sobre cualquier accidente, daño, que sufra el personal, vehículos, materiales, herramientas o maquinaria de AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2 o suministrados a ésta.
- 5.Laborar tiempo extra cuando así lo indique AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2 por razones del servicio.
- 6.Evitar la pérdida y el desperdicio de materiales, energía y otros elementos propios de AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2.
- 7.Informar a su superior inmediato, cualquier solicitud o requerimiento proveniente de un compañero de trabajo, teniendo a la realización de su propio de trabajo, el cual,

por negligencia, omisión o descuido, se encuentra en imposibilidad de realizar.

8. Asistir puntualmente a los cursos de capacitación organizados por AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2 y en los cuales se le haya seleccionado como participante.

9. No permitir el ingreso de personas ajenas a AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2.

10. Asistir a las reuniones generales o de grupo convocados por AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2, lo cual comprende capacitaciones aun cuando no sean organizadas por AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2.

11. Registrar ante la Gerencia de Recursos Humanos los cambios que se produzcan en su Estado Civil, nombres del cónyuge o compañera permanente, hijos, padres y toda la información que AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2 necesite tener actualizada, en especial, dirección de residencia.

12. Registrar y actualizar ante la Gerencia de Recursos Humanos la dirección exacta de su residencia y avisar cualquier cambio. El trabajador tiene entendido que AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2 dirigirá cualquier comunicación a la última dirección registrada, entendiéndose válidamente y notificado el acto, en especial, aquellas relacionadas con el pago de beneficios laborales.

13. Denunciar ante las autoridades competentes y ante AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2, la pérdida o hurto de documento de identificación, equipos, materiales, herramientas, instrumentos, materia prima, insumos, suministrados al trabajador para el ejercicio de sus funciones.

14. Emplear de manera cuidadosa y diligente las herramientas, elementos y cualquier objeto que reciba el trabajador para la ejecución de sus funciones, sea que provengan de la empresa u otro tercero.

15. Firmar en cada caso la autorización de descuento por pérdida o deterioro de elementos devolutivos que le fueron entregados o por los daños y/o que le causare a las instalaciones o bienes de AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2.

16. Todo trabajador de AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2 tendrá las siguientes obligaciones con relación con las llaves que esta le haya confiado:

a) Conservar en su poder las llaves que le hayan sido confiadas, quedando terminantemente prohibido dejarlas abandonadas en sitios inadecuados.

b) En caso de enfermedad o ausencia, entregar las llaves en sobre sellado y por conducto de una persona de toda su confianza, al jefe inmediato y sin demora alguna.

17. Todo trabajador que tenga funciones de supervisión tiene la obligación de avisar a su superior jerárquico cada vez que se presente un hecho u omisión que pueda ser considerado como falta. Este aviso deberá darse dentro de la misma jornada en que se produzca o conozca el hecho u omisiones aludidos.

18. Someterse a las medidas de control que establezca AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2 y colaborar con las investigaciones administrativas que realice la misma.

19. Presentarse a su superior jerárquico a la terminación de sus vacaciones, permisos o licencia incapacidad o tratamiento médico.
20. Usar dentro de la jornada de trabajo y de manera adecuada los elementos de protección personal suministrados por AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2.
21. Apoyar o asistir, por cualquier medio, a la persona que temporal o permanentemente ocupe en su reemplazo el cargo ocupado por el trabajador, mientras se encuentre dentro del proceso de adaptación.
22. Someterse a los exámenes médicos o de salud ocupacional prescritos por el programa de salud ocupacional, políticas de salud ocupacional o cualquier otro instrumento que tenga por objeto velar por la salud y seguridad del trabajador.
23. Conducir de manera responsable y diligente los vehículos suministrados por AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2 para la ejecución del servicio a cargo del Trabajador.
24. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Art. 58, C.S.T).

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 55. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización
Previa escrita de éstos para cada caso o sin mandamiento judicial, con Excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b) 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 que la ley los autorice.
 - c) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
2. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del Trabajo.

3. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca la empresa.
4. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
5. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
6. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso y político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
7. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
8. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
9. Emplear en la certificación de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
10. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera, además de incurrir en sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
11. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
12. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Art. 59, C.S. T.).
13. Desconocer los alcances de la legislación sobre desconexión laboral.
14. 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

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.

15. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

16. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.

17. 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.

18. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental”

ARTICULO 56º. Se prohíbe a los trabajadores:

- 1.Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
- 2.Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- 3.Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso
- 4.Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- 5.Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- 6.Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- 7.Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (art. 60, C.S. del T).
- 8.Realizar actividades o labores que no le hayan sido asignadas o que le estén prohibidas.
- 9.Protagonizar escándalos, actos inmorales, o bochornosos, o visitar sitios de dudosa reputación con el uniforme de la empresa.
- 10.Permitir el ingreso de personas ajenas a la empresa a los sitios de trabajo, durante las horas laborales, para actividades diferentes a las relacionadas con sus o paqueteros funciones.

11. Realizar actividades diferentes a las propias de sus funciones durante la jornada de trabajo.
12. Ingerir alimentos, o bebidas, o fumar en las áreas de trabajo.
13. Sacar paquetes de cualquier naturaleza sin autorización previa y expresa de los funcionarios de la empresa autorizados para ello.
14. Sustraer o disponer de dineros o mercancías de la empresa.
15. Contraer obligaciones que comprometan su estabilidad económica o que conlleven a acciones judiciales en su contra, diferentes a las obligaciones alimentarias.
16. Descuidar el cumplimiento de las obligaciones propias de sus funciones causando con ello descontento en los clientes.
17. Comercializar a título personal, los bienes o servicios que la empresa comercializa.

CAPITULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 57°. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (Art. 114, C.S.T.).

ARTICULO 58°. Se considerará que el trabajador incurre en falta leve cuando se presenten los siguientes hechos:
La violación por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones, previstos en el presente reglamento interno de trabajo.
La violación por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones especiales, previstas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

La violación por parte del trabajador de cualquiera de las faltas leves señaladas en este artículo, por primera vez, implica la suspensión en el trabajo hasta por ocho días; por segunda vez, la suspensión en el trabajo hasta por dos meses; y, por tercera vez, se constituye en falta grave, por lo tanto, constituye justa causa de terminación del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO. En cuanto al incumplimiento de la jornada de trabajo AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2 establece las siguientes clases de faltas leves y las correspondientes sanciones disciplinarias:
El retardo en la hora de entrada o el retiro prematuro del trabajo, sin justificación alguna, aun cuando no cause perjuicio alguno, implica:

- Por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ARTICULO 59°. Constituyen faltas graves imputables al trabajador, por lo tanto, serán justa causa de terminación del contrato de trabajo, aun cuando suceda por primera vez:

1. Ejecutar el trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, o presentarse en situación que, por efecto de una y otra haga al trabajador no apto o peligroso, para la actividad laboral, o usar una y otros durante las horas de trabajo.
2. Portar narcóticos, drogas enervantes o alucinógenos.
3. Portar o conservar armas de cualquier clase en el lugar de trabajo, salvo aquellas que por disposición legal pueden llevar los vigilantes.
4. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, o la de terceros, que amenace o perjudique las máquinas, vehículos, herramientas, talleres, edificios, plantas, equipos de trabajo o en peligro o en inminente peligro, la prestación del servicio, tales como las de fumar en lugares prohibidos.
5. No utilizar los elementos de protección que suministre AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2 para la relación de trabajos peligrosos.
6. Realizar actos temerarios y controvertir cualesquiera otras reglas de seguridad o prudencia.
7. Intervenir directa o indirectamente en la organización, promoción, realización de huelgas, paros, ceses o suspensiones de labores, total o parcialmente, en AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2, cuando éstos tengan el carácter de ilegales, intempestivos o contrarios a las disposiciones legales.
8. Retirarse del trabajo durante las horas de servicio, sin permiso del superior respectivo o sin causa justificada.
9. Ocuparse en cosa distinta de sus labores en las horas de trabajo sin previo permiso del jefe inmediato.
10. Interponer o hacer interponer obstáculos de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o de cualquier otra persona que preste sus servicios directa o indirectamente a AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2, máquinas o equipos situados en el lugar de trabajo o cualquier otro, aún fuera de las instalaciones de AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2, no salga en la cantidad, calidad o tiempos establecidos.
11. Causar daño intencional en la labor propia, en la labor de cualquier otra persona que preste sus servicios directa o indirectamente a AGENCIA DE ADUANAS

- CLARIC LTDA NIVEL 2, instalaciones, equipos, herramientas, útiles, materias primas, materiales, insumos, instrumentos de cualquier naturaleza, documentos.
12. Amenazar, agredir, injuriar, agraviar o faltar en cualquier forma, por cualquier medio de comunicación, a los representantes de AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2 a su superior inmediato, a sus compañeros de trabajo, a los usuarios del servicio o terceros.
13. Enviar o reenviar mediante el correo electrónico corporativo, intranet, redes institucionales, teléfono, fax o cualquier otro medio de comunicación suministrado por AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2, agresiones, insultos, injurias o cualquier otra forma de falta de respeto, con destino a personas ajenas a AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2 .
14. Incitar al personal al desconocimiento o incumplimiento de las órdenes impartidas por AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2.
15. Retirar, destruir, copiar, transcribir de los archivos de AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2 o dar a conocer, documentos a trabajadores o terceros no autorizados o que por razón de su cargo no justifique su acceso a los mismos.
16. Presentar documentos falsos o suministrar informaciones inexactas a AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2 o a terceros para obtener provechos en los préstamos, anticipos, autorización de pago de cesantías, viáticos, reembolsos o cualquier otro beneficio previsto para los trabajadores.
17. Invertir el dinero solicitado por concepto de anticipo de cesantías o pago parciales para propósitos distintos a los señalados en la respectiva solicitud.
18. Reportar y/o cobrar horas extras, recargos y viáticos en cantidad mayor a la realmente trabajada o causada.
19. Obrar con negligencia, descuido, imprudencia o temeridad o contravención de las advertencias, señales, caución o precauciones de seguridad, higiene o disciplina de AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2.
20. Rehusar sin causa justificada, a la realización de trabajos suplementarios o extraordinarios solicitados por AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2.
21. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que lo deba suceder en la labor.
22. Repartir, fijar o hacer circular en los lugares de trabajo, avisos, volantes, o escritos irrespetuosos o injuriosos para con los compañeros de trabajo, jefes, subalternos o usuarios.
23. La contaminación de insumos, productos, materias primas, materiales; pérdida de materias primas o materiales ocasionados por descuidos, negligencia o culpa del trabajador.
24. Solicitar u obtener el pago de salarios, prestaciones, viáticos, auxilios o cualquier otro beneficio a los que realmente no tenga derecho, a nombre de otro trabajador, sin estar debidamente autorizado.
25. Que el trabajador se ocupe en actividades que puedan causar perjuicios a AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2 a sus clientes que resulten incompatibles

con las funciones a su cargo.

26. Tener conocimiento de hechos delictivos o irregularidades que afecten a AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2 o sus clientes y no dar información de los mismos.

27. Realizar actos que se constituyan en violación de normas reglamentarias establecidas por AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2 o por las autoridades competentes.

28. Revelar información privada de AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2 o de sus clientes a terceras personas, sin autorización de ésta.

29. La violación de los procedimientos establecidos por AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2 o por sus clientes para la ejecución del servicio.

30. El hecho de que el trabajador no se presente a laborar, una vez concluida la licencia, permiso, incapacidad o vacaciones.

31. El hecho de que el trabajador, sin justificación alguna, se niegue a la práctica de exámenes, instrucciones o tratamientos ordenados por AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2.

32. Imponer a los trabajadores que supervisa o coordina, órdenes o instrucciones que resulten contrarias a la labor para la cual han sido contratados, sin previa autorización expresa por parte de AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2.

33. Emplear las maquinarias, herramientas, equipos y/o elementos de protección personal suministrados por AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2 o sus clientes para la ejecución de labores distintas para la cual ha sido contratado el trabajador, emplearlos de manera inadecuada o comercializarlos.

34. Si el trabajador ejecutara algún acto inmoral o cualquier otro hecho que demuestre falta de probidad u honradez. En este caso no es necesario que el acto o hecho se denuncie ante las autoridades jurisdiccionales, ni que la debida comprobación se surta ante ellas, sino basta que la prueba o demostración del hecho en investigación administrativa interna sea suficiente al prudente criterio de AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2.

35. Originar, participar, promover o provocar riñas o discordias o discusión irrespetuosas, de cualquier índole, entre compañeros de trabajo, usuarios, estudiantes o terceros; también en aquellas situaciones en donde se encuentre involucrado un trabajador de AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2 aun cuando comprenda a personal ajeno a la misma.

36. Rendir informaciones falsas a AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2 o usuarios.

37. Cualquier acto del trabajador o su participación de manera directa o indirecta en hechos que afecte la buena imagen de AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2, compañeros de trabajo, superiores, subalternos o usuarios.

38. El hecho de que el trabajador facilite a terceros el uso de claves, contraseñas o códigos, personal o ajena, suministrados por AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2, con el objeto de permitirle su acceso, sin autorización expresa.

39. Permitir a terceros o compañeros de trabajo, el porte o uso del carnet u otro medio de identificación suministrados por AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2.
40. Solicitar o recibir cualquier tipo de prebendas, dádivas, beneficios invitaciones injustificadas que tenga como propósito o pueda entenderse, como medio establecido para negarse o retardar un acto propio de su cargo o, para ejecutar uno contrario, para beneficio directo o indirecto.
41. Disponer, apoderarse, tomar, retener, extraer, copiar o entregar títulos valores, garantías, dineros o cualquier instrumento negociable, entregados al trabajador por razones de su cargo o llegue a poseerlo por cualquier medio, aun cuando no tenga relación con su cargo, los cuales hubiesen sido entregados a AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2 o sus clientes en calidad de acreedor o en donde ésta actúe como deudor.
42. El hecho que el trabajador simule ante terceros la ocupación de cargo distinto al asignado por AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2.
43. El hecho de que el trabajador utilice indebidamente, en provecho propio o de un tercero, influencias derivadas del ejercicio del cargo, con el fin de obtener cualquier beneficio de parte en asunto que el trabajador se encuentre conociendo o haya de conocer.
44. Solicitar a cualquier compañero de trabajo, tercero o usuario, la realización de sus propias labores, la cual, por omisión, negligencia, se encuentra en imposibilidad de realizarla.
45. Realizar un acto, negarse a realizarlo o tomar una decisión, sin encontrarse autorizado para ello, excediéndose de sus funciones o facultades o, bajo el desconocimiento de normas, procedimientos o políticas establecidas.
46. Rehusarse a realizar un acto propio del cargo ocupado permanente o temporalmente, sin justificación alguna, encontrándose obligado.
47. Entregar a AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2 información falsa en cuanto a la formación profesional o académica, experiencia, referencias personales.
48. Permitir el ingreso de elementos ilícitos dentro de las instalaciones de AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2 o de sus clientes.
49. Retirar sin permiso de AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2 o de sus clientes, los útiles o herramientas de trabajo, sin consideración al estado en que se encuentren, equipos y productos, otros bienes o implementos de propiedad de AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2 o que siendo de propiedad de otras personas, se encuentren en su poder o dentro de los predios de ella.
50. Comercializar, prestar o usar para beneficio propio o de un tercero, repuestos, maquinarias, equipos o cualquier otro elemento de las instalaciones de AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2 o suministrados a ésta por terceros.
51. El retardo del trabajador en la hora de entrada o el retiro prematuro, sin justificación alguna, aun cuando no cause perjuicio para la empresa, por tercera vez.

52. Omitir el procedimiento establecido por AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2 o sus clientes para el ingreso o retiro de materiales de propiedad de la empresa o del trabajador.
53. Omitir las obligaciones que se encuentren a su cargo. Dormir dentro de la jornada de trabajo.
54. Ocuparse dentro de la jornada de trabajo a actividades que no guarden relación alguna con el servicio contratado.

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

ARTÍCULO 60. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el Empleador o las personas facultadas por el mismo, deberán oír al trabajador inculcado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca o, si no lo está y así lo quiere por máximo dos (2) testigos compañeros de trabajo. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Empresa de imponer o no la sanción definitiva.

ARTÍCULO 61. Cuando la Empresa tenga conocimiento formal y explícito de que un trabajador incurriere en una falta que pueda ocasionarle una sanción disciplinaria, la Empresa seguirá el siguiente procedimiento:

a) Una vez conocida por la Empresa la comisión de la falta que puede dar lugar a una sanción disciplinaria, la Empresa procederá lo más pronto posible, en virtud del principio de inmediatez a comunicar por escrito al trabajador inculcado, la apertura de un proceso disciplinario en su contra.

b) En la misma comunicación se le formularán los cargos que se le imputan al trabajador, indicando de manera clara y precisa los hechos constitutivos de las conductas violatorias y de las normas legales, reglamentarias, contractuales o de otra índole, precisándolas, que pueden dar lugar a una sanción disciplinaria, indicando las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron y se señalando que pueden dar lugar a una sanción disciplinaria. Además, en la citación a descargos la empresa (i) deberá exponer las disposiciones del reglamento interno de trabajo desconocidas por el trabajador en virtud de la conducta objeto de proceso disciplinario, (ii) indicar la calificación provisional de la falta, es decir, cuál sería la sanción a aplicación conforme las disposiciones del presente reglamento y, (iii) deberá entregar las pruebas que respalden la apertura del proceso disciplinario, informándole al trabajador el derecho que le asiste de aportar las pruebas que estime pertinentes para ejercer su derecho de contradicción y defensa.

c) En la misma comunicación se citará al trabajador a una diligencia de descargos,

indicando el día, hora y lugar al que debe comparecer, pudiendo estar asistido por dos (2) compañeros de trabajo y si es sindicalizado, acompañado por (2) dos miembros del sindicato. Desde el momento de la notificación de la apertura del proceso disciplinario al inicio de la diligencia de descargos, como mínimo debe transcurrir cinco días comunes.

ARTÍCULO 62. Si el trabajador no compareciere el día, la hora y el lugar indicado para la diligencia de descargos, sin razones justificadas que deben informarse a más tardar 24 horas antes de la diligencia salvo casos de fuerza mayor o caso fortuito, los cuales deberán acreditarse, se entiende que el trabajador desiste de este derecho por lo que la empresa queda plenamente autorizada a seguir el trámite respectivo sin la presencia del trabajador renuente. En el acta que se levante se dejará constancia de que el trabajador no concurrió a la diligencia de descargos.

ARTÍCULO 63. En la diligencia de descargos se oirá al trabajador inculpado sobre los hechos que motivaron la citación y sobre los directamente relacionados con los mismos.

PARÁGRAFO 1.- Al comienzo de la diligencia, la Empresa presentará al Trabajador las pruebas en que fundamentan los cargos formulados y que tenga en su poder y el trabajador podrá presentar las que pretenda hacer valer en su favor.

El trabajador, una vez reciba el traslado de las pruebas aportadas por la Empresa y que fundamentan los cargos formulados, podrá controvertir las mismas, dentro de la misma diligencia, además, podrá allegar pruebas y solicitar la práctica de las que considere en su favor.

Si hay lugar a profundizar sobre la conducta del trabajador, el empleador podrá citar testigos y analizar o practicar otras pruebas, todo dentro de la misma diligencia de descargos.

Las pruebas solicitadas se practicarán de manera inmediata pero no las que sean irrelevantes, superfluas, dilatorias y/o no conduzcan al esclarecimiento de los hechos, a criterio de la Empresa. De lo cual se dejará constancia en el acta de descargos.

Si las circunstancias impiden la práctica inmediata de pruebas solicitadas, se suspende la diligencia de descargos, para reanudarse a más tardar el día en cinco días hábiles siguientes, donde se aportarán o practicarán las pruebas pedidas. No puede haber más de una suspensión de la diligencia de descargos.

PARÁGRAFO 2.- De todo lo anterior se dejará constancia en acta levantada para el efecto por la Empresa, la cual será firmada por las partes. Si el trabajador o sus

compañeros, según el caso, se niega a firmar, en su lugar lo harán dos (2) testigos que den fe de lo anterior.

ARTÍCULO 64. Terminada la diligencia de descargos y practicadas las pruebas del caso, el empleador, mediante acto motivado y congruente, tomará la decisión correspondiente, proporcionada a los hechos.

ARTÍCULO 65. La decisión de la Empresa se le notificará al trabajador inculpado, quien deberá firmar la copia de la comunicación con fecha de recibido. En el caso de que el trabajador se niegue a recibir la carta contentiva de la suspensión se cumple su notificación leyéndosele su texto y dejando constancia de tal lectura mediante firma de dos (2) testigos. En el evento que el trabajador se niegue a firmar, se solicitará a dos (2) testigos que den fe de lo anterior, firmen la copia respectiva, sin perjuicio de que la empresa, si lo considera, pueda enviar la comunicación a la última dirección del trabajador que reposa en su hoja de vida por el medio que considere.

ARTÍCULO 66. En caso de inconformidad, puede el trabajador inculpado podrá controvertir la decisión mediante los recursos pertinentes ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria, ejerciendo el derecho que tiene de acudir a la jurisdicción ordinaria laboral.

ARTÍCULO 67. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del procedimiento señalado anteriormente. (art. 115 CST). Sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional.

CAPITULO XV

RECLAMOS PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTICULO 68. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la gerencia, directores y/o jefe de recursos humanos quienes los oirán y resolverán en justicia y equidad o correrán traslado a quien resulte competente para resolverlos.

ARTÍCULO 69. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo, si lo hubiere.

CAPITULO XVI

SOBRE EL ACOSO LABORAL

Mecanismos de prevención y procedimiento interno para su solución:

ARTICULO 70. Definición. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son e espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

ARTÍCULO 71. Modalidades. 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

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

Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

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.

Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

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 72. Conductas atenuantes. 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 síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f) Los vínculos familiares y afectivos.
- g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- h) 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 73. Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes:

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

ARTÍCULO 74. Conductas que constituyen acoso laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las Sigüientes conductas:

- a) 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; Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;

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

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

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 sociedad AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;

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

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

c) 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;

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

PARAGRAFO. En las demás situaciones, la autoridad competente determinará si constituye o no acoso laboral

ARTÍCULO 75. 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 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 AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2 , cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la EMPRESA;
- 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
- 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 trata 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.

Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. LA AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2 proveerá de mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, estableciendo un procedimiento interno confidencial y conciliatorio, a tener lugar entre las partes involucradas, una vez se tenga conocimiento de la denuncia o queja de acoso laboral.

PARÁGRAFO 1. La víctima del acoso laboral deberá notificar de manera escrita, detallando los hechos al Departamento de personal, quien lo remitirá al Departamento Disciplinario, para que se inicie la investigación pertinente, conforme a lo señalado en la Convención Colectiva de Trabajo.

ARTICULO 76. Tratamiento sancionatorio y garantías. Se procederá de acuerdo con el procedimiento disciplinario señalado en el reglamento interno de trabajo.

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 77. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral empresarial y el buen ambiente dentro de la empresa, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo. Para tal efecto, la Empresa podrá aplicar estos mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley; particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral; con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Empresa.

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores a fin de:

a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.

b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos; y,

c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciera la Empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 78 . Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

La empresa tendrá un comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral". En el caso de empresas con más de cinco (5) y menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un (1) representante de las y los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes. En el caso de empresas con más de veinte (20) trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro (4) integrantes, dos (2) representantes de las y los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes.

Las entidades públicas y las empresas privadas que posean dos (2) o más centros de trabajo deberán conformar los comités de convivencia laboral, teniendo en cuenta su organización interna, para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente resolución, uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo

El período de vigencia del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación de los integrantes.

La Empresa tendrá un Comité, integrado por dos (02) Representante de los trabajadores y dos (02) Representante de la Empresa o su delegado. Este se denominará "COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL". El cual deberá ser elegido cada dos (2) años.

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

El Comité establecerá un proceso, de acuerdo a la Ley, para tramitar las quejas de los trabajadores.

El Comité de Convivencia Laboral realizara las siguientes actividades:

- a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- b) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la compañía.
- c) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

d) Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

e) Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar, y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de confidencialidad.

f) Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

g) En aquellos casos en que no se llegue un acuerdo entre las partes, no se cumpla las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar a la Gerencia o Subgerencia de la Empresa.

CAPITULO XVI

POLÍTICA DE NO USO DE ALCOHOL, DROGAS Y TABACO

ARTÍCULO 79. La sociedad AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2, Consciente, tanto de la necesidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro en su entorno, como de los efectos adversos del alcoholismo y la farmacodependencia en la salud integral, el desempeño y la productividad de sus funcionarios, fija las siguientes directrices, la cual será un requisito de trabajo de obligatorio cumplimiento, para todos los empleados, visitantes y contratistas de la compañía:

Es de carácter obligatorio:

Participar activamente en los programas de sensibilización y capacitación que promuevan el cumplimiento de la presente Política.

Facilitar la realización de las pruebas necesarias para esclarecer indicios de abuso de drogas y/o alcohol o para descartar, cuando el empleado esté involucrado en un accidente, la ingestión de dichas sustancias.

Se prohíbe:

a) El consumo de alcohol y drogas, por parte de los empleados, visitantes y contratistas, durante las horas de trabajo, sean estas dentro o fuera de las instalaciones de la misma.

b) El consumo de tabaco, por parte de los empleados, visitantes y contratistas, durante las horas de trabajo, sean estas dentro de las instalaciones de la misma.

c) El uso ilícito de drogas legales o el uso, posesión, distribución y venta de drogas

ilegales por parte de empleados y contratistas en las instalaciones de la organización o en el desarrollo de sus negocios, esta estrictamente prohibido.

d) La venta o posesión de alcohol por parte de los empleados o contratistas no está permitida en instalaciones de la Organización, o en los lugares en que se encuentren desarrollando trabajos.

e) Presentarse a trabajar bajo los efectos de drogas y/o alcohol. Su contravención constituye causa justa para dar por terminada la respectiva relación laboral.

Esta política es de cumplimiento obligatorio por parte de todos los empleados. Así mismo, AGENCIA DE ADUANAS CLARIC LTDA NIVEL 2. Exigirá el cumplimiento de la misma a sus contratistas y visitantes en caso de requerirse. Se dará a conocer su contenido y requerirá que los Contratistas la hagan obligatoria al personal que destinen para la ejecución de los contratos. El incumplimiento esta política, así como la oposición a las inspecciones o toma de muestras, se considera falta grave y en consecuencia la Empresa puede adoptar medidas disciplinarias, inclusive dar por finalizado el contrato de trabajo por justa causa de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y la Ley, según sea el caso.

CAPITULO XVI

TELETRABAJO

ARTÍCULO 80 . La empresa podrá convenir con sus trabajadores, cuando la naturaleza del servicio a prestar así lo permita, y el empleador lo considere necesario, la celebración de contratos de teletrabajo o modificación de los existentes para que pasen a dicho sistema, entendiendo como teletrabajo el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo

ARTÍCULO 81 . Aparte de los requisitos incluidos en las normas vigentes que regulan la materia, los teletrabajadores deberán cumplir con ciertos requisitos relacionados con el uso adecuado de los equipos, programas y manejo de la información suministrada, entre otras obligaciones propias de este tipo de organización laboral, las cuales serán detalladas de forma particular, dependiendo el cargo y responsabilidades asignadas al teletrabajador dentro del texto del contrato de trabajo o sus posteriores modificaciones.

PARAGRAFO 1. En el contrato de trabajo o posterior modificación se deberá incluir las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, y seguridad de la

información.

PARAGRAFO 2. Para que opere el teletrabajo en la Empresa será necesario que la Empresa o el trabajador provean los equipos de cómputo, telefonía móvil, o dispositivo electrónico de cualquier tipo que permita la prestación del servicio sin requerir la presencia física del trabajador en las instalaciones de la Empresa. Igualmente

Existirá la posibilidad de que la Empresa suministre los programas informáticos necesarios para prestar el servicio contratado, o los podrá suministrar el trabajador. La misma posibilidad existirá frente a los diferentes materiales, herramientas o útiles necesarios para complementar la prestación del servicio. Si el teletrabajador suministra alguno de los elementos aquí descritos, se podrá pactar una compensación monetaria por dicho suministro, el cual podrá no tener el carácter de ser constitutivo de salario si así lo acuerdan las partes dentro del respectivo contrato o acuerdo.

PARÁGRAFO 3. La Empresa podrá implementar mecanismos que permitan comprobar el cumplimiento del horario de trabajo del teletrabajador, incluso habilitando una cámara web o la posibilidad de observar on-line y en tiempo real el trabajo que está siendo ejecutado, sin que estos mecanismos se entiendan violatorios de la intimidad o privacidad del trabajador.

CAPITULO XVII

POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL LABORAL

ARTÍCULO 82 . Se puede definir a partir de la tipificación penal de dicha conducta como delictiva, como el acto de acoso, persecución, hostigamiento, asedio físico o verbal con fines sexuales no consentidos, que se comete para obtener un beneficio propio o de un tercero, y de quien se vale de su superioridad manifiesta o de la relación de autoridad o de poder, sexo, posición laboral, social, familiar o económica (ARTÍCULO 210 A, Código Penal).

¿Cómo se define el Acoso Sexual Laboral según la Ley 1257 de 2008, Ley 599 de 2000 y Ley 2365 de 2024?

La Ley 1257 de 2008 introdujo en el ordenamiento jurídico colombiano mecanismos para erradicar los ciclos de violencias sexistas, que reproducen el Acoso Sexual Laboral (ASL) en contra de las mujeres trabajadoras y que constituye una manifestación de la voluntad del Estado colombiano en dar cumplimiento a sus compromisos internacionales establecidos ya mencionados al inicio de este

documento. La Ley 1257 de 2008 define el Acoso Sexual laboral cuando sucede en el ámbito laboral, porque constituye una de las formas de violencias contra las mujeres, en consecuencia esta ley define la violencia contra las mujeres y los tipos, como cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

Para la ley 2365 de 2024, se entenderá por acoso sexual “todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH)”.

¿Cuáles son las conductas constitutivas del acoso sexual?

Se considerarán comportamientos que pueden constituir acoso sexual:

- a. Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- b. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos;
- c. Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;
- d. Comunicaciones o envío de mensajes por medio, físico o virtual de carácter sexual;
- e. Usar y/o mostrar imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;
- f. Difusión de rumores, orientaciones, practicas privadas de orden sexual de las personas;
- g. Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;
- h. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- i. Agresiones físicas de carácter sexual
- j. Mostrar partes genitales directamente, por videos, fotos a colaboradores del Ministerio.
- k. El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la persona

denunciante de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.

l.Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños;

m.Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo en función de su sexo u orientación sexual.

n.Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado.

o.Presión para tener relaciones sexuales

p.Intentó de violación

q.Violación

¿Cuáles son las conductas constitutivas de acoso sexual laboral y/o discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral?

Sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora, se enumeran algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden constituir acoso sexual laboral o discriminación:

a)Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos de género;

b)Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo;

c)Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad de género o la orientación sexual;

d)Impartir órdenes vejatorias o contradictorias en función del sexo o la orientación sexual de la persona;

e)Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación sexual;

f)Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su sexo u orientación sexual.

g)Impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, entre otros) a una persona en función de su sexo u orientación sexual;

h)Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad o paternidad;

i)Denegar a causa del sexo u orientación sexual de una persona permisos o licencias a las que tiene derecho;

j)Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una persona en función de su sexo u orientación sexual;

k)Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual;

l)Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona, basado en prejuicios sexistas;

m)Agresión física a una persona por razón de sexo u orientación sexual;

n)Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o

limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo en función de su sexo u orientación sexual.

- o) La descalificación humillante en presencia de compañeros y compañeras de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo por razón de sexo u orientación sexual;
- p) El trato notoriamente discriminatorio respecto a las demás personas trabajadoras de la compañía por razón de sexo u orientación sexual;

¿Cuáles son los derechos de las víctimas de acoso laboral, acoso sexual laboral o discriminación en razón del sexo u orientación sexual?

- a) A recibir un trato digno en todo momento.
- b) El derecho a expresar libremente los hechos sucedidos, procurando indicar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de lo sucedido;
- c) El derecho a la confidencialidad, seriedad y reserva de la información de su caso, los datos como víctima y del (la) presunto(a) victimario (a);
- d) El derecho a que no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja;
- e) El derecho a ser tratada con respeto y celeridad, con la debida diligencia en las acciones que se adelanten;
- f) El derecho a que no se tomen represalias en su contra, que afecten su estabilidad emocional o laboral;
- g) El derecho a recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir al interior de la compañía y ante las autoridades competentes;
- h) El derecho a recibir atención física, jurídica y psicológica, por parte de profesionales asignados al interior de la compañía para realizar la solicitud de atención ante EPS, ARL, Entidades prestadoras de servicios complementarios de salud;
- i) El derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la compañía;
- j) El derecho a conocer las consecuencias penales y/o disciplinarias, por incurrir en falsa denuncia y/o calumnia.

Además, y de acuerdo con el artículo 8 de la Ley 1257 de 2008, la compañía deberá atender a favor de toda víctima los siguientes derechos:

- a) Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad. Estos podrán ser por intermedio de la EPS, ARL o empresa con la que se tenga contratos para la atención de los servicios de salud y/o complementarios.
- b) Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad (en caso de proceder).

- c) En los casos en que se requieran servicios de hospitalización, atención ambulatoria, medicamentos, tratamientos adicionales serán costeados por el agresor cuando la EPS, ARL o a compañía no cuenten con ese tipo de atención.
- d) Corresponde a la compañía garantizar este derecho realizando las acciones correspondientes frente al agresor y en todo caso garantizará la prestación de este servicio.
- e) Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes.
- f) Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de estos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud promoverán la existencia de facultativos de ambos sexos para la atención de víctimas de violencia.
- g) Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia.
- h) Recibir asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas y núcleo familiar cuando así se requiera.
- i) Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas.
- j) La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.
- k) La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en esta ley.
- l) A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo

Por su parte, el artículo 11 de la ley 2365 de 2024, establece obligaciones específicas a cargo del empleador para prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual que se puedan presentar dentro del ámbito laboral, a saber:

1. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.
2. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación.

5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, apetición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
6. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
7. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes

¿A qué se dedica el Comité de convivencia laboral?

La legislación en Colombia establece la conformación y funcionamiento del Comités Convivencia Laboral -CCL en entidades públicas y empresas privadas, y reglamenta un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso, el cual en la práctica es un modelo general de aplicación de obligatorio cumplimiento que tiene que ser adaptado y analizado en cada compañía, teniendo en cuenta su normatividad, procesos y procedimientos, misión y cultura laboral.

EL Comité de Convivencia Laboral debe buscar la mejora de herramientas que posibiliten un ambiente laboral armonioso y de condiciones favorables a la dignidad de las personas y respetando siempre su identidad de género, diversidad generacional, cultural, étnico racial, territorial, socioeconómica, ideológica, de orientación sexual, opinión política, estado de salud, y de sus distintas capacidades tanto físicas como psicológicas, que requieren, para identificar acertadamente cualquier actitud de acoso.

Es importante aclarar, que el CCL puede realizar labores de conciliación en materia de acoso laboral, pero NO podrá conciliar en las denuncias de acoso sexual laboral, para estos casos la víctima puede acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación. De igual manera las víctimas de acoso sexual laboral podrán acudir a las siguientes entidades:

- o URI: Unidades de Reacción Inmediata.
- o Oficina de asignaciones de la Policía Nacional.

En el evento del CCL reciba una queja de acoso sexual laboral, seguirá el protocolo de investigación interno establecido para el tratamiento de las quejas, y bajo el compromiso de confidencialidad, deberá dar traslado a la justicia ordinaria, remitiendo todo lo que conozca a la Fiscalía General de la Nación – unidad de delitos

sexuales, cuando se presenten casos de violación, acceso carnal abusivo, acto sexual en persona indefensa, y las demás conductas establecidas en el Código penal colombiano relativos al abuso sexual.

En nuestra compañía, el comité de convivencia laboral cuenta con su propio reglamento para recepción, atención y tratamiento de quejas, procedimiento que es totalmente confidencial. El correo de contacto del CCL es el siguiente: comitedeconvivenciaclaric@gmail.com

Cualquier empleado debe sentirse libre de acudir al comité de convivencia laboral en caso de estar en presencia de una posible situación de acoso. Esta compañía acogerá y respetará las decisiones propias del CCL y actuará conforme a derecho en relación con las medidas adoptadas por este comité.

El acoso laboral, acoso sexual laboral o tratamiento discriminatorio en razón del sexo u orientación sexual, está completamente prohibido y es totalmente inaceptable al interior de la empresa, para ello se propenderá por:

Desarrollar campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia en el ámbito laboral, lo que da una cobertura a sus empleados directos o prestadores de servicios.

Trabjará de la mano con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), entidades prestadoras de servicios de salud (EPS) y compañías prestadoras de servicios complementarios de salud, en lo concerniente, adoptando procedimientos adecuados y efectivos de atención y reparación a las víctimas.

Dará estricto respeto y cumplimiento a la normatividad relacionada y/o complementaria vigente en Colombia en temas de: Acoso laboral, Acoso sexual laboral, Tratamientos discriminatorios en razón al sexo u orientación sexual

CAPITULO XVIII

POLÍTICA SOBRE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE ACTOS DE VIOLENCIA, DE ACOSO O DE DISCRIMINACIÓN

ARTÍCULO 83. La sociedad, en cumplimiento de su misión orientada al desarrollo humano integral y comprometidos con nuestra comunidad de colaboradores, establece la presente política como expresión de su firme compromiso con el respeto por la dignidad humana, la equidad, la convivencia pacífica y la protección de los derechos fundamentales de todas las personas que integran su comunidad laboral.

Este documento se enmarca en los principios constitucionales de igualdad, dignidad, libertad y no discriminación, así como en la normatividad vigente en Colombia, en especial lo dispuesto Convenio 190 de la OIT, en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1257 de 2008, la Ley 1010 de 2006, la ley 1622 de 2013, la Ley 2365 de 2024, ley 2466 de 2025, el Reglamento Interno de Trabajo.

Reconociendo que la violencia, el acoso, la discriminación, el maltrato, la exclusión y otras formas de afectación a la integridad de las personas pueden tener consecuencias graves en la salud, el bienestar y la productividad, la sociedad declara tolerancia cero frente a estas conductas y adopta medidas preventivas, educativas, restaurativas y sancionatorias para erradicarlas de su entorno.

Esta política busca fortalecer la cultura institucional del buen trato, la inclusión, la justicia y la responsabilidad compartida, promoviendo el desarrollo de relaciones laborales, éticas, profesionales y libres de violencia.

1.Objetivo general

Establecer los lineamientos institucionales para la prevención, atención y sanción de actos de violencia, acoso, discriminación o trato indigno dentro del entorno laboral de la sociedad, garantizando un ambiente sano, respetuoso y seguro para todas las personas que forman parte de la empresa.

2.Objetivos específicos:

- Prevenir la ocurrencia de conductas de acoso laboral, acoso sexual, discriminación y violencia basada en género o por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico dentro del entorno de la empresa.
- Promover una cultura de respeto, corresponsabilidad y legalidad en las relaciones interpersonales y laborales.
- Establecer mecanismos claros de atención y respuesta institucional frente a situaciones de violencia o vulneración de derechos.
- Garantizar el cumplimiento de las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, el Código Sustantivo del Trabajo, y demás normas aplicables.
- Fomentar el conocimiento y apropiación del Protocolo Institucional para la Atención de Violencias Basadas en Género o por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico y del Manual de Conducta.

3.Ámbito de aplicación

Esta política aplica a todas las personas vinculadas directa o indirectamente con la sociedad, tanto en el contexto laboral como contractual: trabajadores, contratistas, aprendices, proveedores, visitantes, pasantes y demás actores que interactúen con la empresa en cualquiera de sus espacios físicos, digitales o actividades externas.

La presente política interna hará parte integral del Reglamento Interno del Trabajo y los contratos de trabajo.

4. Definiciones

4.1. Acoso: Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género o por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.

4.2. 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

4.3. 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 y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH). (Artículo 2º Ley 2365 de 2024.)

4.4. Aprendiz: Estudiante que participa en un programa de formación profesional, ya sea en el SENA o en otra institución educativa, con el objetivo de adquirir conocimientos teóricos y prácticos en un oficio, arte u ocupación específica.

4.5. Contexto laboral: Conjunto de circunstancias y elementos que rodean y determinan las interacciones que tengan los colaboradores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas naturales, independientemente de la naturaleza de su vinculación con la empresa y que hagan parte de las dinámicas en la Institución, en los términos establecidos en el artículo 7 de la ley 2365 de 2024.

4.6. Contratista: Persona natural o jurídica que se vincula con la Institución, mediante la celebración de un contrato de prestación de servicios personales, cuya obligación es cumplir y ejecutar el objeto de éste en beneficio de aquella, por un precio

determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica, administrativa y directiva.

4.7. Colaborador: Trabajadores directos de la Institución, trabajadores de las contratistas personas naturales o jurídicas, aprendices, pasantes y agentes que participen en el contexto laboral.

4.8. Empleador o Institución: persona jurídica o natural, sujeto de derechos y obligaciones, con la cual el trabajador celebra el contrato de trabajo o por cuenta de quien se realiza el trabajo, bajo la continuada dependencia o subordinación y mediante remuneración, de acuerdo con lo señalado en el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo.

4.9. Pasante: Estudiante universitario que desarrolla dentro de la empresa, las cuales son prerrequisito para la obtención de un título universitario, como programas o pasantías, a través de convenios suscritos entre las instituciones de educación superior.

5. Principios

- a.) Pro-persona: Principio que exige interpretar y aplicar las normas de manera que se garantice la mayor protección y respeto a los derechos fundamentales de las personas.
- b.) Pro-víctima: Principio que busca garantizar los derechos de las víctimas y asegurarles protección, reparación y justicia.
- c.) Igualdad: Principio que asegura que todas las personas tienen el mismo derecho a recibir trato justo y equitativo sin discriminación por motivos de raza, género, religión, etc.
- d.) Justicia restaurativa: Enfoque que se centra en reparar el daño causado, a través de la participación activa de las víctimas, agresores y la comunidad.
- e.) Debido proceso: conjunto de garantías fundamentales que se debe aplicar en todo procedimiento –administrativo o judicial– que se adelante en contra de cualquier persona.
- f.) Imparcialidad: Principio que requiere que las decisiones administrativas o judiciales se tomen sin prejuicios ni favoritismos, basándose únicamente en los hechos, las pruebas y la ley.
- g.) Celeridad: Principio que busca que los procesos se resuelvan en un tiempo razonable para evitar dilaciones indebidas y asegurar la pronta administración de justicia.

h)Confidencialidad: Principio que garantiza que la información relacionada con un proceso se maneje de manera reservada para proteger la privacidad de las partes involucradas.

i)Prevención: Estrategias y medidas destinadas a evitar la comisión y la ocurrencia de situaciones que puedan causar daño o poner en riesgo los derechos de las personas.

j)Equidad de género: Principio que busca asegurar igualdad de oportunidades y trato justo para todas las personas, independientemente de su género, promoviendo la eliminación de la discriminación de género.

k)Libertad: Derecho fundamental que permite a las personas actuar y expresarse sin coacción indebida, siempre que sus acciones no infrinjan los derechos de otros.

l)Dignidad: Valor inherente de todas las personas que debe ser respetado y protegido, garantizando que se les trate con respeto y consideración en todas las circunstancias.

6.Enfoques

La empresa estructurará las acciones afirmativas de promoción al derecho a una vida libre de violencias, su prevención, atención, así como la gestión del conocimiento para la toma de decisiones, para lo cual aplicará los siguientes enfoques:

- De Género: Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres.
- De Derechos Humanos: Se fundamenta en la noción de ser humano y del reconocimiento de la dignidad e igualdad, a partir de la no discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ideología política, religiosa, estatus migratorio o procedencia geográfica.
- Interseccional: Se fundamenta en evidenciar que la violencia se entrecruza con las diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas.
- Diferencial: Se concibe como un método de análisis y actuación, que reconoce las inequidades, riesgos y vulnerabilidades de sujetos de especial protección (grupos étnicos, personas con discapacidad, víctimas de la violencia) y valora las capacidades y la diversidad de un determinado sujeto -individual o colectivo-.
- Curso de Vida: Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos

momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida. Desde este enfoque, se plantea que desarrollar atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un periodo anterior.

7.Derechos

7.1.Derechos de las víctimas. Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano. (Artículo 5 Ley 2365 de 2024)

7.2.Derechos de las personas investigadas. Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano. (Artículo 6 Ley 2365 de 2024)

8.Lineamientos institucionales

8.1.Tolerancia cero frente a todo acto de violencia o discriminación:

La empresa no tolera, justifica ni minimiza ningún tipo de violencia, acoso, hostigamiento, intimidación, exclusión o maltrato en el entorno laboral. Toda conducta de esta naturaleza será atendida conforme a los mecanismos institucionales dispuestos.

8.2.Promoción del respeto y la empatía en las relaciones interpersonales:

Se fomenta un clima institucional basado en la cortesía, la escucha activa, la resolución pacífica de conflictos y el reconocimiento de las diferencias. Cada persona debe contribuir activamente a una convivencia sana, equitativa y colaborativa.

8.3.Prevenición del acoso laboral, acoso sexual y violencia de género o por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico: La empresa adopta medidas preventivas de carácter pedagógico, comunicacional y formativo, dirigidas a la sensibilización,

identificación temprana y erradicación de estas conductas, siguiendo lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024 y la ley 2466 de 2025.

8.4.Mecanismos de atención y denuncia accesibles y confidenciales:

Toda persona podrá reportar actos de violencia o discriminación a través de los canales institucionales habilitados, con garantía de confidencialidad, protección contra represalias, y debido proceso. Se prioriza la escucha activa, la empatía y el respeto por las partes involucradas.

8.5.Corresponsabilidad de líderes y supervisores: Los líderes de procesos, jefes de área y demás figuras de autoridad institucional tienen el deber ético y legal de prevenir, identificar y atender comportamientos contrarios a esta política, promoviendo entornos laborales seguros y respetuosos.

8.6.Implementación de acciones pedagógicas y restaurativas:

La empresa podrá diseñar e implementar acciones pedagógicas, talleres, jornadas de sensibilización, campañas institucionales y espacios de diálogo que fortalezcan la cultura del buen trato y restauren la confianza y la convivencia cuando existan situaciones de conflicto o afectación.

8.7.Debido proceso y garantías para todas las partes:

Toda actuación derivada de una queja o denuncia se realizará respetando los principios de legalidad, dignidad, imparcialidad, derecho a la defensa, controversia de la prueba, imparcialidad, respecto al buen nombre y a la honra, contradicción, confidencialidad, presunción de inocencia y respeto por los derechos de las partes, conforme al reglamento institucional y la normatividad vigente.

8.8.Articulación con protocolos y manuales institucionales vigentes:

Esta política se articula con el Manual de Conducta Institucional, el Reglamento Interno de Trabajo. Su cumplimiento es obligatorio.

8.9.Actualización y mejora continua de la política: La presente política será objeto de revisión y actualización periódica, en función de cambios normativos, recomendaciones de entes de control, buenas prácticas, o necesidades institucionales, asegurando su pertinencia y efectividad.

8.10.Compromiso institucional con la transformación cultural:

Más allá del cumplimiento normativo, esta política expresa el compromiso de la empresa con la construcción de una cultura institucional centrada en la dignidad humana, el respeto por las diferencias, la justicia relacional y la convivencia transformadora.

9. Manejo de relaciones amorosas o íntimas consensuales por parte de los de los miembros de la empresa

Todos los empleados, trabajadores en misión, contratistas, aprendices, pasantes y, en general, cualquier persona que mantenga relación contractual que implique prestación de servicio en beneficio de la empresa tendrán los siguientes deberes de reportes, prohibiciones, responsabilidades claras y procedimientos efectivos frente a las relaciones amorosas respecto a las relaciones íntimas o afectivas entre personas con subordinación directa:

9.1. Definiciones: Se entiende por relación íntima o afectiva consensual aquella que implica vínculos sentimentales, sexuales o románticos sostenidos entre dos personas, mediando consentimiento libre y voluntario. Esto aplica cuando tal relación se establece entre:

Un(a) trabajador (a), jefe inmediato o superior jerárquico, y

Un(a) practicante, subalterno(a) o persona sujeta a su evaluación, supervisión, calificación, promoción o decisión contractual.

Personas en posiciones desiguales en contextos laborales.

En general entre personas que, directa o indirectamente, presten servicios personales a la empresa, sin importar la duración o tipo de contrato que fundamente el vínculo.

9.2. Prohibiciones:

- No les está permitido a ningún miembro de la empresa, solicitar o aceptar favores sexuales, o enviar cualquier mensaje manuscrito, hablado o electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.

En virtud a los conflictos de intereses que causa, se prohíbe expresamente mantener una relación íntima o afectiva con subordinación directa sin notificar formalmente a la Dirección de Gestión Humana y sin tomar medidas para eliminar dicha subordinación. En los casos en que la persona en posición de autoridad (i) Omite informar la relación, (ii) Se niegue a cooperar en el proceso de reubicación de funciones o evaluación, o (iii) Persista en el ejercicio de funciones de calificación, contratación, evaluación o supervisión sobre la persona con la que sostiene la relación, constituirá una falta grave al deber de integridad, transparencia y ética profesional, pudiendo ser considerada una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, conforme al numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con la Ley 1010 de 2006, aun cuando suceda por primera vez.

- Si la relación deviene en una situación de acoso laboral, sexual o en uso indebido del poder jerárquico, se procederá a iniciar la ruta institucional prevista para estos casos,

con base en lo establecido por la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024 y los protocolos internos de prevención y atención de violencias basadas en género.

9.3.Procedimiento: Cuando se establezca una relación íntima consensual en la que exista subordinación directa, la persona en posición de autoridad (docente o empleado administrativo) deberá informarlo por escrito de forma reservada y oportuna ante la Dirección de Gestión Humana o la Dirección Académica correspondiente, con el fin de tomar medidas que eviten conflictos de interés, sesgos o posibles vulneraciones a los derechos de las partes involucradas.

10.Compromiso institucional

La sociedad reitera su convicción de que una comunidad respetuosa, diversa, empática y comprometida con el bienestar colectivo es un pilar fundamental para alcanzar su visión institucional. Por ello, hace un llamado a todos los miembros de la comunidad a conocer, acoger y practicar esta política como una herramienta viva para la construcción de un entorno justo, seguro y transformador.

11.Normativa aplicable

La empresa acatará la normativa nacional vigente, relativas al acoso sexual. Por lo que, la empresa se rige en materia de acoso sexual por las siguientes normas nacionales e internas:

- Ley 2365 de 2024.
- Ley 1257 de 2008.
- Convenio 190 de la OIT.
- Decreto 1710 de 2020.
- Ley 1010 de 2006.
- Ley 2466 de 2025.
- Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo.

CAPITULO XIX

PUBLICACIONES

ARTICULO 84 °. Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.”

PARAGRAFO. Este Reglamento entrará a regir una vez se haya publicado en la forma indicada en el artículo anterior.

CAPITULO XVII **VIGENCIA**

ARTICULO 85 °. El presente reglamento entrará a regir después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior a este Reglamento.

CAPITULO XVIII **DISPOSICIONES FINALES**

ARTICULO 86 °. Desde la fecha en que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPITULO XIX **CLAUSULAS INEFICACES**

ARTICULO 87 °. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Art. 109 C.S.T).

REPRESENTANTE LEGAL



CHRISTOPHER WILLIAMS MORENO
C.C. No. 8.712.440 De Barranquilla (Atlántico)

Dirección: Calle 37 No. 46-60 Barranquilla
Nit. No. : 890.101.962-3
Teléfono: 3707391
Fecha de publicación: 30 de abril de 2026



CLARIC

AGENCIA DE ADUANAS

Encuétranos en la sede más cercana

NUESTRAS SUCURSALES

**BARRANQUILLA - BOGOTÁ - BUENAVENTURA
CARTAGENA - RIONEGRO - SANTA MARTA**

CONECTAMOS A COLOMBIA CON EL MUNDO

Escríbenos! Con gusto te atenderemos

exportaciones@claric.com.co

importaciones@claric.com.co

PARA MÁS INFORMACIÓN VISITA

WWW.CLARIC.COM.CO



¡TU TRANQUILIDAD ES LA NUESTRA!