REGLAMENTO INTERNO
UNIDAD ESTOMATOLOGICA LAS VEGAS S.A.S.

PREÁMBULO

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **UNIDAD ESTOMATOLOGICA LAS VEGAS S.A.;** con domicilio en la Calle 2 Sur Nro. 46-55 Fase I Local 120, Medellín, departamento de Antioquia. Este reglamento obliga a tanto a la empresa como a sus trabajadores y hace parte de todos los contratos de trabajo, escritos o verbales, celebrados o que se celebren entre la empresa y sus trabajadores, salvo estipulación en contrario que solo pueda ser favorable al trabajador.

Lo dispuesto en los artículos que a continuación se anotan, son también aplicables a todas las dependencias que la empresa tenga o llegue a tener en el municipio del domicilio principal de la sociedad o en otros municipios a nivel Nacional, ya sean oficinas, dependencias, seccionales, sucursales, sedes, agencias, almacenes o establecimientos de comercio, creadas para prestar el servicio requerido de acuerdo con el objeto social de la empresa o donde por cualquier razón deban desplazarse los empleados.

CAPÍTULO I
REQUISITOS DE ADMISIÓN

ARTICULO 1. Quien aspire a obtener un puesto en la empresa, **UNIDAD ESTOMATOLOGICA LAS VEGAS S.A.S;** deberá formular una solicitud escrita para registrarlo como aspirante y consignará en su solicitud, aquellos datos que permitan conocer del solicitante, información personal y familiar, estudios realizados con sus debidos soportes, experiencia laboral, referencias personales y de trabajo, cargo y sueldo al que aspira, entre otros, siempre y cuando estén permitidos por la ley y que no afecten la dignidad del trabajador. Esta información podrá ser verificada por la empresa. Quien se registre como aspirante, deberá acompañar los siguientes documentos:

- **a.** Hoja de vida.
- **b.** 1 fotocopia de cédula de Ciudadanía.
- **c.** Autorización escrita del inspector del trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años
- **d.** Certificado del último empleador con quién haya trabajado donde conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- **e.** Certificado de (2) personas sobre su conducta y capacidad.
- **f.** Certificados de estudios realizados.
- **g.** Haber aprobado los exámenes médicos y psicotécnicos de ingreso exigidos y acordes con el cargo de vacante, cuyo costo será por cuenta del empleador.

PARÁGRAFO PRIMERO: Se podrá establecer en el reglamento, de común acuerdo entre los trabajadores y el empleador, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante; sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así, es prohibida la exigencia de la inclusión de formatos de cartas de solicitud de empleo, “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o

el partido político al cual pertenezca" (Articulo 1*. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Articulo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del ministerio del trabajo), el examen de SIDA (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art 22), ni la libreta militar (Articulo 111 decreto 2150 de 1995). También se prohíbe exigir al aspirante la prueba de abreugrafía Pulmonar (Res.13824/89).

PARAGRAFO SEGUNDO: La empresa **UNIDAD ESTOMATOLOGICA LAS VEGAS S.A.S.;** es libre en la selección del personal y no estará obligada a dar explicaciones sobre lo que al respecto determine.

PARÁGRAFO TERCERO: La Empresa brinda todas las garantías y mismas oportunidades a todos los aspirantes, sin tomar en consideración criterios relacionados con el género, discapacidad, color de piel, etnia, religión, orientación sexual, preferencias políticas, estado civil, nacionalidad, y en general cualquier característica que pueda derivar un acto discriminatorio. En consecuencia, todos los procesos de contratación tendrán en consideración factores objetivos de todos los aspirantes, representados en competencias y habilidades laborales sin distinción alguna en cuanto a los puntos señalados anteriormente. Asimismo, se prohíbe cualquier orden o directriz encaminada a que los aspirantes y/o empleados o directivos oculten su orientación sexual o identidad de género; se garantiza la protección a la libre expresión y acceso a la oportunidad laboral sin importar la condición sexual o identidad de género, trátese de personas gays, lesbianas, trans, bisexuales, queer, no binarias, entre otras pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+; tal conducta será entendida como actos de discriminación.

ARTICULO 2. La empresa, acogiendo el mandato de la declaración de los derechos fundamentales del trabajo no celebra contratos con menores de edad (pero si se contratan, acatará la ley, especialmente el código del menor y la Ley 1098 de 2006 -ley de infancia y adolescencia- y enunciará en este reglamento las labores que son prohibidas para los mismos).

CAPITULO II
PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 3. La empresa, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él, un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador, y por parte de este, la conveniencia de las condiciones de trabajo. (C. S. del T., artículo 76).

ARTICULO 4. El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito, en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo. (C. S. del T., artículo 77, numeral. 1°).

ARTICULO 5. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. Cuando el periodo de prueba se pacte por un término menor del límite máximo expresado, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el periodo inicialmente estipulado y sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder de dos (2) meses. No obstante, conforme a las previsiones de la ley 50/90 cuando el contrato de trabajo se pacte a término inferior a un (1) año, el periodo 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. (L. 50/90, artículo 7°).

ARTICULO 6. En el periodo de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado unilateralmente, en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización el contrato de trabajo. Pero si expirado el periodo de prueba el trabajador continuara al servicio del empleador con su consentimiento expreso o táctico, por este solo hecho, los servicios prestados por aquel a este se consideran regulados por las normas generales del Contrato de Trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. (C. S. del T., artículo 80). Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones y los vinculados con contrato a término fijo inferior a un (1) año, conforme a la ley 50/90, tendrán derecho a vacaciones y prima de servicios conforme y en proporción al tiempo laborado.

CAPITULO III
TRABAJOS OCASIONALES, ACCIDENTALES, TRANSITORIOS

ARTICULO 7. Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración, y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales de la empresa (Artículo 6 del C.S.T.), los cuales solo tienen derecho al reconocimiento y al pago de los días de descanso obligatorio, al de las horas extras en caso de laborarlas y en cuanto a prestaciones sociales se refiere, a los primeros auxilios y al suministro del tratamiento y de las medicinas de urgencias en caso de accidente de trabajo o de ataques súbitos de enfermedad profesional. Igualmente, tendrán derecho a todos los demás beneficios y garantías de los cuales no se hallen excluidos por la ley.

CAPITULO IV
HORARIO Y JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO 8. La jornada de trabajo de conformidad con la legislación vigente, es de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana. Dicha jornada en la empresa será flexible, es decir, el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cuatro (44) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria.

No obstante, de acuerdo con lo establecido en la ley 2101 de 2021 que modifica el artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo, la duración máxima de la jornada ordinaria pasara de 48 a 42 horas a la semana de manera paulatina como lo establece la norma. Es decir, que el empleador y trabajador podrán acordar que la nueva jornada de 42 horas se realice mediante jornadas diarias flexibles, en donde el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9).

ARTICULO 9. El horario para cada trabajador será el que se establezca en el respectivo contrato individual de trabajo.

ARTICULO 10. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.). Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis (6:00 a.m.).

PARÁGRAFO PRIMERO: El trabajo en domingo y festivo se remunera con un recargo del 80% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior. Se exceptúa el caso de la jornada de 36 horas semanales previstas en el artículo 20, literal c.) de la ley 50 de 1990. Para el 01 de julio de 2026, el recargo por trabajo dominical y festivos será de 90% y para el 01 de julio de 2027, tendrá un aumento final del 100% sobre el salario ordinario, por disposición de la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso "dominical" obligatorio institucionalizado.

PARÁGRAFO TERCERO: Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

ARTICULO 11. No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección de confianza y de manejo, ni para los de simple vigilancia, cuando residan en el sitio de trabajo, todos los cuales deberán laborar todo el tiempo que fuere necesario para desempeñar cumplidamente sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario antedicho constituya trabajo suplementario, ni implique sobre-remuneración alguna.

ARTICULO 12. Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determine suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos (2) horas y no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antedicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a la de dicho horario, sin que el servicio prestado de tales horas constituya trabajo suplementario, ni implique sobre-remuneración alguna. (Art. 51, ordinal 53 del Código Sustantivo del Trabajo).

PARÁGRAFO PRIMERO: El número de horas de trabajo que se ha señalado en el horario anterior podrá ser elevado por orden de la Empresa y sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las maquinas o en la dotación de la empresa, pero solo en la medida necesaria para evitar que la marcha del establecimiento sufra una perturbación grave. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras. Salvo el caso anterior en ningún caso las horas extras de trabajo diurnas o nocturnas podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Por aplicación del artículo 12, parágrafo 1 de la Ley 2466 de 2025, no se requerirá autorización del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras.

PARÁGRAFO TERCERO: Salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la ley 50/90, el empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene una duración de veinticuatro (24) horas.

CAPITULO V
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 13. Trabajo suplementario o de horas extras es la que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplié por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no podrán en el mismo día laborar horas extras.

ARTICULO 14. El trabajo nocturno, entendido este por el que se ejecuta entre las diecinueve (7:00 p.m.) y las (6:00 a.m.) se remunera con el treinta y cinco (35%) por ciento sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco (25%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno. El extra nocturno con el setenta y cinco (75%) por ciento sobre el valor del trabajo diurno.

ARTICULO 15. Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumulación con ningún otro.

ARTICULO 16. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno, deben efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en el que se han causado, o a más tardar, en forma simultánea con el pago del periodo siguiente.

ARTICULO 17. La empresa **UNIDAD ESTOMATOLOGICA LAS VEGAS S.A.S** reconocerá trabajo suplementario o de horas extras cuando se presenten, siempre y cuando sea expresamente autorizadas por el empleador.

ARTICULO 18. Las actividades no contempladas en el artículo 162 del C.S.T. no podrán superar el límites de doce (12) semanales, y se exigirá al empleador llevar diariamente un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique: nombre de este, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la remuneración correspondiente.

ARTICULO 19. El trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m. El trabajo nocturno es el comprendido entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m.

CAPITULO VI
DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

ARTICULO 20. Serán días de descanso obligatorio remunerado los domingos y los siguientes días de fiesta, de carácter civil o religioso; reconocidos por nuestra legislación laboral: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 de diciembre, 25 de diciembre. Además de los jueves y viernes santo, el de la Ascensión del Señor, el de corpus christi y el del Sagrado Corazón de Jesús. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan lunes, se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.

ARTICULO 21. El descanso de los domingos y días expresados en el artículo anterior tiene una duración de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la ley 50/90.

ARTICULO 22. REMUNERACIÓN

1. El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un (1) día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador.
2. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.
3. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.
4. Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.
5. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado, a menos que sea por culpa atribuible al trabajador, en concordancia con el numeral primero del presente artículo.

ARTICULO 23. Como remuneración del descanso dominical el trabajador o jornalero recibirá el salario ordinario de un día, aun en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como de descanso obligatorio remunerado. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTICULO 24. Cuando no se trate de un salario fijo como en los casos de remuneración por tarea, destajo o unidad de obra, el salario computable para los efectos de remuneración del descanso dominical es el promedió de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando solamente los días de trabajados, salvo lo que sobre salarios básicos fijos para estos mismos efectos se establezcan de modo más favorables para el trabajador, en pactos, convecciones colectivas y fallos arbitrales.

ARTICULO 25. La remuneración correspondiente al descanso obligatorio remunerado en los días de fiesta distintos del domingo se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas de trabajo.

ARTICULO 26.

1. El trabajo en domingos o días de fiesta se remunera con un recargo del ochenta por ciento (80%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

ARTICULO 27. El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección en la forma prevista en el artículo anterior, sin perjuicio de lo que corresponda por su día de descanso.

ARTICULO 28. El trabajador que labore habitualmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista para el trabajo en días de descanso.

ARTICULO 29. Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan, no puedan remplazarse sin grave perjuicio para la Empresa, deben trabajar los domingos y días de fiesta, pero su trabajo se remunera conforme lo previsto para el trabajo en días de descanso.

PARÁGRAFO: Los trabajadores de esta empresa que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y día de fiesta, remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 26 de la ley 789 de 2.002.

ARTICULO 30. El descanso semanal compensatorio puede darse en una de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal de la Empresa por turnos.
2. Desde el medio día de las trece horas (1:00 p.m.) del domingo o del día de descanso obligatorio, hasta el medio día de las trece horas (1:00 p.m.) del lunes o día siguiente al del descanso.

ARTICULO 31. En los casos de labores que no pueden ser suspendidas, cuando el personal no pueda tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la siguiente semana a la terminación de las labores, o se paga la correspondiente remuneración en dinero, a opción del trabajador.

ARTICULO 32. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingos, la Empresa 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 puedan disponer del descanso dominical. Esta relación indicará o incluirá también el día y las horas de descanso compensatorio.

CAPITULO VII
VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 33. Los trabajadores que hubieren presentado los servicios durante un (1) año continuo, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. Si el contrato se termina antes de cumplir el año de servicios, se liquidará por fracción de año, cualquiera que sea el número de días laborados (sentencia C-19 del 20 de enero de 2004).

ARTICULO 34. La época de las vacaciones debe ser señalada por la Empresa a más tardar dentro del año subsiguiente a aquel en que se hayan causado y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso, con quince (15) días de anticipación se avisara al trabajador la fecha en que le concederán las vacaciones.

ARTICULO 35. Todo empleador debe llevar un registro especial de vacaciones en el que anotara la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

ARTICULO 36. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en el artículo 49 de este Reglamento el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado. No está obligado a apagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviese prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 37. Cuando el Contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá no solo por un año cumplido de servicios si no proporcionalmente por fracción de año, ello en virtud de la declaratoria de inexequibilidad que hizo la Honorable Corte Constitucional de la norma que ordenaba que la proporcionalidad solo procedía cuando la fracción de año fuese superior a tres meses. Para la compensación en dinero de las vacaciones, en caso de los numerales anteriores, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTICULO 38. El trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables**.** Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

ARTICULO 39. La empresa **UNIDAD ESTOMATOLOGICA LAS VEGAS S.A.S** puede determinar, para todos o parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones simultaneas, y si así lo hiciere, los que en tal época no llevaren un (1) año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que goza son anticipadas y se abonaran al cumplir cada uno el año de servicios.
Si el trabajador se retira del servicio de la Empresa sin haber cumplido el periodo legal de vacaciones, no podrán retenérsele su valor sin previo permiso de aquel.

ARTICULO 40. El empleado de manejo que hiciere uso de las vacaciones puede dejar un remplazo bajo su responsabilidad solidaria y previa aquiescencia de la Empresa. Si esta no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llamare a otras personas a remplazarlo, cesa por parte del trabajador la responsabilidad durante las vacaciones.

ARTICULO 41. Durante el periodo de sus vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirá para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concede.

ARTICULO 42. Los trabajadores vinculados con contratos de trabajo inferiores a un (1) año tienen derecho a vacaciones en forma proporcional al tiempo servido conforme la ley 789 de 2.002.

CAPITULO VIII
PERMISOS

ARTICULO 43. La empresa concederá a los trabajadores permisos para faltar al trabajo, en los siguientes casos: para el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación; ejercer el derecho de sufragio; por razones de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización; o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste. No obstante, el aviso debe darse dentro de los tres (3) días siguientes a aquel en que haya ocurrido.
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
3. En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, el trabajador tendrá derecho a una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles. Esta licencia es diferente de la otorgada por grave calamidad doméstica.
4. El descanso remunerado en época de parto y Ley María. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a la que tiene derecho de acuerdo con la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a dos semanas de licencia remunerada de paternidad (Artículo 1, L. 755/02). Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, que el trabajador deberá llevar a la EPS dentro de los 30 días siguientes al nacimiento del bebé y del cual deberá entregar copia al empleador en ese mismo periodo.
5. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias permitan.
6. En el evento de haberse celebrado las elecciones en un día no laborable, el trabajador tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador.
7. En el caso del permiso para concurrir al servicio médico, y relacionados, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria.

Para obtener estos permisos, debe contarse con la autorización del jefe inmediato y/o la coordinación de recursos humanos o quien haga sus veces.

8. El menor trabajador tendrá derecho a la capacitación y se le otorgará permiso no remunerado cuando la actividad escolar así lo requiera. Acogiendo los principios del derecho laboral internacional, contenidos en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo la empresa no celebra contratos con menores de edad. (Pero si se contrata, la empresa acatará la ley, especialmente el código del menor y la Ley de Infancia y adolescencia, y enunciará en este reglamento las labores que son prohibidas para los mismos).
9. 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 del trabajo para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido y las demás circunstancias que están descritas en la Ley 2338 de 2023.
10. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
11. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
12. 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.

CAPITULO IX
SALARIO MINIMO O CONVENCIONAL, MODALIDADES DEL SALARIO, PERIODOS DE PAGO

ARTICULO 44.

1. El empleador y 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 convencional o de protección.
2. No obstante dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, 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.
3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la Seguridad Social, ni de los aportes al **SENA, I.C.B.F. y Cajas de Compensación Familiar**, pero en caso de estas tres (3) ultimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta (30%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación y que sea acordado así con la empresa, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTICULO 45. El salario puede convenirse en dinero efectivo todo, o parte en dinero y parte en especie.

1. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministre al trabajador o a su familia como parte de la retribución ordinaria del servicio, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la ley 50/90.
2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta (50%) de la totalidad del salario.
3. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder de treinta por ciento (30%).

ARTICULO 46. Cuando se trate de trabajos por equipos que impliquen rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la Empresa podrá estipular con los respectivos trabajadores salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas similares en horas diurnas compensen los recargos legales.

ARTICULO 47. Se denomina jornal el salario estipulado por día, y sueldo el estipulado por periodos mayores.

ARTICULO 48. El salario mínimo puede fijarse en pacto o convención colectiva o en fallo arbitral. En el caso de la empresa **UNIDAD ESTOMATOLOGICA LAS VEGAS S.A.S**., este está fijado por las normas legales.

1. El Concejo Nacional Laboral, por consenso fijara salarios mínimos de carácter general o para cualquier región o actividad profesional, industrial, comercial, ganadera, agrícola o forestal de una región determinada. En caso de que no haya consenso en el Concejo Nacional Laboral, el Gobierno, por medio de decretos que regirán por el término que en ellos se indique, podrá fijar dichos salarios.
2. Para quienes laboren jornadas inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo legal o el convencional, este regirá en proporción al número de horas efectivamente trabajadas, con excepción de la jornada especial de treinta y seis (36) horas previstas en el artículo 20 de la ley 50/90.

ARTICULO 49. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presente el servicio. Salvo en los casos que se convengan pagos parciales en especie, el salario se pagara en dinero (moneda legal colombiana) mediante una de estas modalidades a) consignación en una cuenta corriente o de ahorros a nombre del trabajador o a la persona que él autorice por escrito, o b) dinero efectivo, a elección de este, lo que se informa entrega durante la, jornada laboral. Los pagos se efectuarán quincenalmente (15), por periodos vencidos, los 15 y los 30 de cada mes. El pago se hará en las instalaciones de la empresa, si es en dinero en efectivo.

De todo pago, al trabajador o el que lo cobre en virtud de su autorización escrita, se deja constancia de este. Cuando se trate de transferencia electrónica será válido el recibo que expida la entidad correspondiente.

CAPITULO X
HIGIENE, SALUD, SERVICIOS MÉDICOS

ARTICULO 50. De acuerdo con lo previsto por la Ley 100 de 1993, al momento del ingreso del trabajador a la empresa, este señalara la EMPRESA PROMOTORA DE SALUD que desea le atienda las eventualidades de salud y en tal caso y de acuerdo con las normas legales, empleador y trabajador quedaran obligados a pagar las cotizaciones respectivas en los porcentajes que prevé la Ley 100 y sus decretos reglamentarios.

ARTICULO 51. Todo trabajador que se sienta enfermo deberá comunicarlo a su jefe inmediato, dentro del primer día de enfermedad, y en tal caso el trabajador se dirigirá a la EMPRESA PROMOTORA DE SALUD que le esté atendiendo el riesgo de salud o la IPS que aquella entidad haya contratado para tal servicio, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad o 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. Si se genera incapacidad, el trabajador estará en la obligación de comunicarlo al empleador a más tardar al día siguiente de producirse aquella; si la EPS no expide incapacidad para laborar, el trabajador deberá reincorporarse inmediatamente al trabajo, si no se presenta su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos en que haya lugar. El certificado de incapacidad médica deberá indicar claramente si puede continuar o no el trabajo y en su caso determinar la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si el trabajador no da aviso oportuno o no se somete a las prescripciones o al examen médico que se le haya ordenado,

su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, salvo demostración de que estuvo en absoluta imposibilidad de dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida. El certificado de incapacidad debe ser del mismo día de la ausencia, de al menos la misma hora en que empieza el turno o antes. Si al trabajador que asiste a urgencia no lo atienden (por temas de Triage), debe solicitar en la misma entidad de salud el documento que indique hora de entrada y de salida de la institución.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga carácter de laborales y para la sanidad del personal, por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente, dando aplicación al decreto 2351 de 1965, artículo 7 numeral 15.

PARÁGRAFO TERCERO: El incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, que se encuentren establecidos en el contrato de trabajo o en comunicación por escrito, o que estén dentro del programa de salud ocupacional de la respectiva empresa, facultan al empleador para la inmediata terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, para los trabajadores privados.

PARÁGRAFO CUARTO. Es obligación del empleador velar por la seguridad y salud de los trabajadores a su cargo, garantizar y apoyar la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo y la asignación de los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes de conformidad a la política, los objetivos y plan de trabajo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

PARÁGRAFO QUINTO. Es obligación del empleador y trabajadores realizar los exámenes médicos ocupacionales establecidos en el Capítulo II del artículo 8° de la Resolución 1843 de 2025.

ARTICULO 52. ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES. De acuerdo con los lineamientos de la Ley 100 de 1993, el riesgo de ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES lo asumen, previo el pago de la cotización respectiva, las entidades de Seguridad Social especializadas en este riesgo. Es obligación de todo empleador afiliar a sus trabajadores desde el primer día por los riesgos de ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL. En estos casos el pago del 100% de la cotización a que haya lugar según los reglamentos, corresponde al empleador, quien además podrá escoger la entidad de riesgos profesionales donde desee afiliar a sus trabajadores. El valor del aporte que deba hacer el empleador se establecerá de acuerdo con la clasificación de riesgos de la respectiva empresa. Todo accidente de trabajo deberá ser investigado por un grupo investigador que asigne la empresa (como mínimo por el jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el incidente, un representante del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y el encargado del desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. Cuando el accidente se considere grave o produzca la muerte, en la investigación deberá participar un profesional con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, propio o contratado)

PARÁGRAFO PRIMERO. Por asuntos de seguridad en las operaciones, podrá en cualquier momento, durante la vigencia, ejecución y desarrollo del contrato de trabajo, practicar exámenes de alcoholemia y drogadicción, con equipos propios o a través de un tercero, en sus propias instalaciones o establecimiento o centro externo autorizado, cuando se considere necesario. Lo anterior, de conformidad con las pautas y requisitos de la Resolución 1843 de 2025 en cuanto a la toma y práctica de muestras y pruebas.
Todos los empleados están obligados a cumplir las instrucciones de prevención, manejo de los equipos y uso de elementos de seguridad para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El incumplimiento por parte del empleado de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos que se encuentren dentro del programa de seguridad y salud en el trabajo, constituye una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral por parte de la empresa.

CAPITULO XI
PREESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 53. Los trabajadores tienen unas funciones que les son propias por el cargo que ocupan al servicio de la empresa o empleador. Además de ello, tienen como deberes los siguientes y su incumplimiento aun por la primera vez será contemplado como **falta grave** y justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

- **a.** Respeto y subordinación a los superiores.
- **b.** Respeto a los compañeros de trabajo.
- **c.** Procurar completa armonía e integración con los superiores y los compañeros de trabajo en las relaciones personales, y la ejecución de las 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.** Mostrar buen comportamiento y amabilidad en las relaciones con todos los miembros de la Empresa, lo que comprende respetar a todos los empleados, contratistas, colaboradores y en general a toda la comunidad dentro del ambiente laboral, sin consideración a su raza, sexo, inclinación o preferencia sexual, garantizando un trato digno y respetuoso a la comunidad LGBTIQ+ y a brindarle igualdad de oportunidades y de trato.
- **f.** Ejecutar los trabajos que se le confíen, con honradez buena voluntad y de la mejor manera posible.
- **g.** Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- **h.** Ser verídico en todo caso.
- **i.** Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo y con la conducta en general, con su verdadera intención, que es la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Empresa en general.
- **j.** Permanecer durante la jornada de trabajo, en el sitio o lugar donde deba desempeñarlo, no pudiendo, salvo orden superior, pasar al sitio de trabajo de trabajo de otros compañeros, dejar de ejercer las funciones que le son propias o retirarse de sus labores antes de que su jornada laboral termine de acuerdo con el horario de trabajo establecido.
- **k.** Prestar sus servicios tanto en jornada ordinaria y extraordinaria de acuerdo con sus disposiciones legales vigentes, a menos que existan causas plenamente justificadas.

l. Guardar reserva de todo lo que llegue a su conocimiento por razón de su oficio, y cuya comunicación a otro pudiere causar perjuicio de la Empresa, lo cual no obsta para que cumpla con el deber de denunciar los delitos comunes y las violaciones del Contrato de Trabajo o de las leyes de trabajo.

m. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los instrumentos o máquinas de trabajo.

n. Negarse a presentarse a la empresa para rendir los descargos correspondientes de cualquier hecho anómalo que haya sido informado a la empresa por cualquier superior y que la empresa considere que es necesario como resultado de faltantes, perdidas y daños e incumplimientos de las normas laborales.

CAPITULO XII
RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO

ARTICULO 54. Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones de las autoridades y del empleador o de sus respectivos jefes, relativas a la prevención de las enfermedades y el manejo de las máquinas y elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

ARTICULO 55. En caso de accidente de trabajo, el jefe de respectiva dependencia o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios; hará la llamada a la ARL o al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL a la que se encuentre afiliado.

En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe del departamento respectivo o al administrador de la empresa o empleador que haga sus veces, para que éstos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. La EPS o el médico continuarán el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

La empresa no responderá por la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado, sin justa causa.

PARÁGRAFO PRIMERO: La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTICULO 56. De todo accidente se llevará registro, en libro especial, con la indicación de la fecha, hora, sector y circunstancia en que ocurrió nombre de testigos si los hubiere, y en forma sintética lo que estos puedan declarar. Además, todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales de conformidad con el reglamento que se expida. Todo accidente

de trabajo o enfermedad laborales que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad. El Ministerio del Trabajo establecerá las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información (Decreto 1295/94, artículo 61).

ARTICULO 57. La empresa dará estricto cumplimiento al decreto 1295/94, reglamentario de la ley 100/93, que creo en el País el Sistema General de Riesgos Profesionales, con vigencia a partir del pasado 1 de agosto de 1994. Conforme a ello, la empresa tiene la facultad de afiliar a sus trabajadores a la entidad de Riesgos Profesionales que desee y deberá pagar las cotizaciones correspondientes en un 100%.

PARÁGRAFO: De igual manera, la Empresa dará cumplimiento a las nuevas normas sobre Riesgos Profesionales previstas en la ley 776/02.

ARTICULO 58. Los servicios médicos, y los tratamientos a que haya lugar, hospitalizaciones e indemnización, estarán a cargo de la entidad Administradora de Riesgos Profesionales respectiva.

ARTICULO 59. La empresa solo acepta las incapacidades dadas por la EPS, en caso de ENFERMEDAD GENERAL o MATERNIDAD o por las entidades que administran los Riesgos Profesionales en caso de accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

PARÁGRAFO: Se entiende que la incapacidad a que se alude debe ser expedida por la entidad de Seguridad Social a la que se encuentre afiliado el trabajador.

CAPITULO XIII
ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 60. La organización de la empresa **UNIDAD ESTOMATOLOGICA LAS VEGAS S.A.S. -←----**

---------- Está sujeta, para los efectos de la autoridad, al siguiente orden jerárquico:

- Representante Legal
- Gerente General
- Director de Desarrollo Humano
- Director Comercial
- Director Contable y Financiera
- Director de Tecnología
- Director de Estrategia y Calidad
- Coordinadoras de Sede
- Coordinadora de Talento Humano
- Coordinadora de Calidad e Infraestructura
- Contador Junior
- Analista de Contables, de Calidad y Nómina
- Analistas de Tecnología
- Analista de Cuentas Médicas
- Líder de Compras

- Líder de Facturación
- Auxiliares de Facturación
- Auxiliares de odontología
- Agentes de Ventas
- Recepcionistas
- Mensajero
- Aprendices

CAPITULO XIV
OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA Y SUS TRABAJADORES

ARTICULO 61. Son obligaciones especiales de la Empresa:

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. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes o enfermedades profesionales en forma que garantice razonablemente su seguridad e integridad física.
3. Presentar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente de trabajo o de enfermedad. A este efecto la Empresa mantendrá lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite a la expiración del Contrato un certificado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor desempeñada y el salario devengado. Igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar el examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiera sido sometido a examen médico.
8. Crear mecanismos de prevención del acoso laboral y sexual y establecer un procedimiento interno y confidencial.
9. Apoyar las recomendaciones realizadas por el Comité de Convivencia Laboral en el marco de la Ley 1010 de 2006, Ley 2365 de 2024 y la Resolución 3461 de 2025.
10. No discriminar a los aspirantes o trabajadores por razones de sexo, inclinación o preferencia sexual, garantizando un trato digno y respetuoso a la comunidad LGBTIQ+ y a brindarle igualdad de oportunidades y de trato.
    Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presente donde el medico respectivo para la práctica del examen a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia, los descansos ordenados por el artículo 238 del C. S. T.
12. Además de las obligaciones especiales a cargo de la empresa, ésta garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral, y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliar a la seguridad social integral, salud, pensiones y riesgos laborales de la Ley 100 de 1993 a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada

cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (CST, artículo 57).

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

ARTICULO 62. Son obligaciones especiales del trabajador

1. Presentarse al lugar de su trabajo a la hora exacta en que comienza su labor y permanecer en el hasta la terminación de la jornada.
2. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad, y poniendo al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo.
3. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados, observar los preceptos de este Reglamento y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparten la Empresa y sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
4. Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le imparten por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo que se le encomienda.
5. Observar con suma diligencia y cuidado las ordenes instrucciones sobre el trabajo a fin de lograr calidad y eficiencia.
6. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
7. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural los instrumentos y útiles que hayan sido facilitados o las materias primas sobrantes.
8. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con superiores y compañeros.
9. Guardar rigurosamente la moral, así como mostrar buen comportamiento y amabilidad en las relaciones con todos los miembros de la Empresa, lo que comprende respetar a todos los empleados, contratistas, colaboradores y en general a toda la comunidad dentro del ambiente laboral, sin consideración a su raza, sexo, inclinación o preferencia sexual, garantizando un trato digno y respetuoso a la comunidad LGBTIQ+ y a brindarle igualdad de oportunidades y de trato.
10. Comunicar oportunamente a la Empresa las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios.
11. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Empresa.
12. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Empresa, por las autoridades del ramo o demás autoridades competentes.
13. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, artículo 58).
14. Dar cumplimiento a las normas operativas técnicas y administrativas impartidas por los respectivos superiores, tanto escritas como verbales, dadas a conocer por parte de la empresa desde el inicio del vínculo laboral.
15. Rendir informes y diligenciar las planillas de control del cronograma de actividades quincenalmente, o el tiempo que determine su superior, para verificar el estricto cumplimiento de los tiempos de trabajo en las labores asignadas.
16. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y las leyes.

17. Observar con suma diligencia y cuidado, las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
18. Velar cuidadosamente por la calidad de la labor desempeñada, observando estrictamente las normas que sobre el particular determine la Empresa.
19. Reportar e informar inmediatamente al jefe inmediato cualquier daño, falla o accidente que le ocurra a las máquinas, herramientas de trabajo, elementos, procesos, instalaciones o material de la empresa.
20. Comunicar de forma inmediata a los superiores, ya sea el jefe inmediato, supervisor o al que la empresa designe, cualquier accidente sufrido durante el trabajo.
21. Usar las máquinas, herramientas, útiles, elementos y materias primas solo en beneficio de la empresa y en las actividades que le sean propias, con plena lealtad hacia esta y evitando hacer o propiciar cualquier competencia entre ellas.
22. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos de capacitación, entrenamiento, organizados e indicados por la empresa dentro o fuera de su recinto.
23. Pagar oportunamente en las oficinas del empleador, los préstamos que éste haya concedido por solicitud del trabajador.
24. Usar y utilizar en forma inmediata los elementos, uniformes, dotaciones, e implementos que le suministre la empresa.
25. Las demás que le asigne la compañía para el desarrollo del objeto social de la empresa siempre que estas no vayan en detrimento de las condiciones del trabajador.

ARTICULO 63. Son también obligaciones especiales del trabajador:

1. Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, la información y datos que tenga relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo se le soliciten.
2. Guardar completa reserva sobre las operaciones, negocios y procedimientos industriales y comerciales, o cualquier otra clase de datos acerca de la empresa, como listas de clientes y proveedores, empleados, terceros y/o partes interesadas, a la que se tenga acceso, entregadas por cualquier medio físico, electrónico y/o de manera verbal, y/o que conozca por razón o de sus funciones o de sus relaciones con ella, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato de trabajo o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. El trabajador se compromete a que la información confidencial únicamente podrá ser utilizada para actividades propias o inherentes a la ejecución del Contrato, y, por lo tanto, cualquier uso diferente, incluyendo divulgación por cualquier medio escrito, electrónico y/o verbal, sin previa autorización expresa y por escrito de algún funcionario Autorizado, será considerada como incumplimiento y dará lugar a la aplicación de las sanciones correspondientes.
4. Las obligaciones de confidencialidad y no divulgación de información aquí señaladas deberán ser cumplidas indefinidamente en el tiempo, independientemente de la duración de la ejecución del Contrato. Igualmente, en caso de terminación del vínculo contractual con la empresa, el trabajador se compromete a entregar toda la Información Confidencial que pudiera tener en su poder, y a no divulgarla una vez finalizado dicho contrato de trabajo.

CAPITULO XV
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 64. Se prohíbe a la Empresa:

1. Deducir, retener compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de estos, para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
   - **a.** Respecto de salarios, puede hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113,150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
   - **b.** En cuanto a las cesantías la empresa podrá retener el valor respectivo en los casos del artículo 205 del Código Sustantivo del Trabajo.
   - **c.** Tampoco podrá efectuar la empresa descuentos cuando quiera que se efectué el salario mínimo legal o convencional, o la parte del salario declarada inembargable por la ley, o en cuanto el total de la deuda supere al monto del salario del trabajador en tres (3) meses.
   - **d.** Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) del salario y prestaciones sociales, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos que la ley los autorice.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancía o víveres en almacenes o proveedurías que establezca la Empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho de sufragio.
6. Hacer autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que se trata en el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupen en otras Empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofendan su dignidad.

ARTICULO 65. Se prohíbe a los trabajadores y constituyen **faltas graves** los siguientes hechos, cometidos aún por la primera vez, dando lugar a la terminación unilateral con justa causa:

1. La falta total del trabajador sin excusa suficiente, aun si fuere la primera vez.
2. Sustraer de la bodega, taller, establecimiento, almacenes o instalaciones de la empresa en general o de un tercero, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa, ya sean en beneficio propio o de un tercero.
3. Presentarse a la Empresa en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o con reciente posterioridad a haber ingerido cualquiera de las anteriores sustancias, las cuales han sido nombradas de manera enunciativa. Para configurar esta falta sólo bastará con el testimonio de dos compañeros de trabajo respecto del estado del trabajador.
4. Consumir durante el trabajo, en horas laborales o en las instalaciones de la empresa, de manera enunciativa, uno o más de los siguientes productos, independiente de la cantidad consumida: bebidas embriagantes, narcóticos, drogas enervantes, etc.
5. Llevar armas de cualquier clase, a excepción de las que con autorización legal mantengan los celadores y las que forman parte de la herramienta o útiles de trabajo.

6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas, aun por la primera vez.
7. Utilizar el nombre de la empresa en objetivos distintos al del desempeño de la labor o de sus funciones, en beneficio propio o de un tercero.
8. Realizar cambios de turnos u horarios de trabajo, sin expresa autorización del respectivo superior.
9. Comercializar productos, prestar servicios u ordenar la prestación de estos sin observar los procedimientos operativos y comerciales y especialmente los de registro e inclusión de información en el sistema de funcionamiento establecido.
10. Realizar cambios de cheques, así como de toda clase de títulos valores, pedir u obtener dinero prestado de caja menor y en general, retirar dinero de la empresa a cualquier título sin obedecer los procedimientos establecidos para la obtención de créditos.
11. El retardo en la hora de entrada al trabajo cuando cause perjuicios graves a la empresa aún por primera vez.
12. Dormir en las dependencias de la empresa, ya sea en horas de trabajo o no, siempre y cuando no sea por instrucción previa y por escrito por parte de la empresa.
13. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro de pérdida total o aun daño parcial o proporcionar maltrato, por actos u omisiones a la seguridad de las personas vinculadas con la empresa y de los bienes propiedad de esta o de terceros relacionados con ella o confiados a la misma.
14. No cumplir en forma cabal y oportuna las prescripciones que para la seguridad de los locales, las operaciones o los dineros y valores de la empresa o que en ella se manejan sean impartidas por la misma.
15. Distraer, apropiarse o aprovecharse aun temporalmente en forma ilícita, oculta o clandestina, de dineros valores u otros bienes que por razón de su oficio en la empresa tenga que manejar, lleguen a sus manos, o sean elementos de trabajo.
16. Permitir voluntariamente, por acción u omisión o por culpa que personas distintas a las autorizadas por la empresa, lleguen a tener conocimiento de datos o hechos de conocimiento privativo de la empresa o de un funcionario de este.
17. Asistir al trabajo en condiciones personales, de vestido y presentación personal insólitas o desacostumbradas, que a juicio del superior respectivo constituyan motivo de perturbación de la disciplina, de la incomodidad o rechazo de los clientes o el personal de la empresa. Siempre que no se afecte o viole el derecho al libre desarrollo de la personalidad.
18. Asistir al trabajo o salir de él usando prendas de vestir diferentes al uniforme otorgado por la empresa.
19. La realización de cualquiera actividad de aquellas que realiza el empleador en desarrollo de su objeto social, por cuenta propia o de terceros a su cargo, para beneficio propio o de un tercero.
20. Comentar asuntos confidenciales o de naturaleza reservada de la empresa o de su cargo, conocidos por razón de su trabajo o con relación al mismo.
21. Realizar dentro de la jornada de trabajo cualquier trabajo remunerado en beneficio de una tercera persona, sin haber sido autorizado previamente y por escrito por parte de la empresa, durante la vigencia del vínculo laboral que une al trabajador con el empleador.
22. Solicitar o recibir dádivas, préstamos o cualquier otro beneficio de clientes de la empresa o de personas que presten sus servicios a la empresa o utilicen los servicios de esta.

23. Efectuar directamente o por interpuesta persona, natural o jurídica, distribución o venta de mercancías, productos o servicios fabricados o comercializados por el empleador, sin el consentimiento y aprobación escrita de este último.
24. Presentar malas relaciones comerciales para con los clientes de la empresa, siendo suficiente la queja por parte de éste (os) verbalmente o por escrito, de un comportamiento específico y que el mismo se ajuste a la omisión de una de las obligaciones o prohibiciones del empleado establecidas en la ley, en el presente reglamento o en su contrato de trabajo.
25. Todo acto de deslealtad para con el empleador, los propietarios de la empresa, sus directivos o sus compañeros de trabajo, así como realizar actos que, por acción u omisión, lo (s) atemorice (n), coaccione (n), o intimide (n) o faltarle al respeto con palabras insultantes.
26. Por acción u omisión, no guardar los equipos de la empresa o implementos de trabajo en los sitios especialmente destinados para ello.
27. Hacer uso indebido del carné de identificación de la empresa y permitir que otra persona, trabajador o no de la empresa, utilice el carné que le ha sido asignado dadas las calidades de trabajador, así como utilizar o portar el de otro o hacerle enmendaduras al propio o al de otro trabajador. No portarlo durante la jornada laboral junto con el carné de la administradora de riesgos laborales a la cual se encuentra afiliado.
28. Hacer mal uso de las dotaciones suministradas, esto es, prestar; regalar; usar en sitios públicos o por fuera de las instalaciones de la compañía las dotaciones suministradas; usar la dotación en horarios distintos a los de la jornada de trabajo.
29. Utilizar o instalar programas en los equipos de cómputo de la empresa, para actividades diferentes a las propias sin la debida autorización.
30. No presentarse a las capacitaciones programadas por la empresa de forma injustificada.
31. Utilizar la red de internet dispuesta para la empresa, tanto en lo relativo a la red como al envío o recepción de mensajes para fines distintos a los propios del desempeño de su cargo o darle cualquier uso inmoral, ilegal o en general indebido a la misma.
32. Suministrar a extraños, sin autorización expresa de las directivas de la Empresa, datos relacionados con la organización interna de la misma o respecto de sus sistemas, servicios o procedimientos.
33. Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones de la empresa, obtenidas con o sin su intervención o divulgarlos en todo o en parte, sin autorización expresa de las directivas de la Empresa.
34. Manipular y utilizar de manera reiterada, dentro de la jornada de trabajo, aparatos electrónicos y dispositivos móviles de comunicación, audio, video, etc., para actividades personales o ajenas al desarrollo de sus funciones.
35. Promover en cualquier forma suspensiones intempestivas del trabajo o excitar la declaración o mantenimiento de huelga ilícitas, aunque no participen en ellas.
36. Salir del sitio donde se realiza el trabajo, sin previo permiso del respectivo superior o suspender las labores para conservar o tratar asuntos ajenos al trabajo.
37. Los juegos de mano entre compañeros.
38. Desatender al público, leer revistas, periódicos o libros durante las horas de trabajo, así como provocar discusiones políticas o de carácter religioso o ajeno al trabajo o discusiones que afecten el ritmo de trabajo, con perjuicio de la Empresa.
39. Coartar en cualquier forma la libertad ajena para trabajar o no trabajar, para afiliarse o no a un sindicato, o a permanecer en el, o a retirarse de él.
40. Hacer colectas, rifas, o suscripciones o hacer cualquier clase de propaganda dentro del sitio de trabajo.

41. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Empresa en objetos distintos del trabajo contratado.
42. Vender, distribuir en cualquier forma lotería, chance, rifas, colectas, jugar dinero u otros objetos dentro de las instalaciones de la Empresa.
43. Hacer préstamos en dinero entre los trabajadores de la empresa.
44. Maltratar, malgastar o poner en peligro los elementos y materiales de la empresa, salvo el desgaste normal de los mismos.
45. No cumplir con toda la jornada ordinaria laboral sin justa causa debidamente comprobada.
46. Ausentarse del lugar de trabajo antes de terminar la jornada laboral, sin causa comprobada
47. Salir de la sección de trabajo sin el permiso escrito correspondiente suministrado por el superior o jefe de sección.
48. Ejectuar defectuosamente el trabajo, desperdiciar el tiempo y/o elementos producidos fruto del trabajo y no informar al superior respectivo.
49. Confiar a otro trabajador sin expresa autorización correspondiente la ejecución del propio trabajo, instrumentos, maquinaria y materiales de la empresa.
50. Realizar operaciones o desempeñar funciones cuya ejecución esté atribuida expresa o inequívocamente a otro trabajador de la empresa, salvo el caso de necesidad efectiva e inaplazable y previa orden de su superior jerárquico.
51. Usar la materia prima en labores que no sean propias, desperdiciándolas y permitiendo que se destinen a fines diferentes a su objeto.
52. Transportar en los vehículos de la empresa sin previa autorización escrita, personas u objetos ajenos a ella.
53. Conducir vehículos de la empresa sin licencia o con licencia u otros documentos vencidos.
54. Dejar que los vehículos de la empresa sean movidos o conducidos por personas diferentes a los respectivos conductores.
55. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas, servicios y nombres de la empresa o incitar a que no se compren, reciban u ocupen los productos o servicios de esta.
56. Retirar información de base magnética, sin la debida autorización escrita por parte de la empresa.
57. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
58. Fumar dentro de las instalaciones de la empresa.
59. Descuidar el desarrollo del proceso, o incumplir órdenes e instrucciones de los superiores.
60. Fomentar, intervenir, participar en corrillos, conversaciones o tertulias durante el tiempo de trabajo.
61. Utilizar las carteleras de la Empresa para cualquier fin, sin autorización.
62. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas, servicios y nombres de la empresa o incitar a que no se compren, reciban u ocupen los productos o servicios de esta.
63. Retirar información de base magnética, sin la debida autorización escrita por parte de la empresa.
64. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
65. Ejecutar actos de violencia y/o malos tratos contra sus superiores y/o compañeros de trabajo. Lo que comprende actos de discriminación, tratamiento desigual e injustificado por razones de raza, religión, inclinación u orientación sexual. Queda especialmente prohibido el trato excluyente y discriminatorio por pertenecer a la comunidad LGBTIQ+.

CAPITULO XVI
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTICULO 66. La empresa **UNIDAD ESTOMATOLOGICA LAS VEGAS S.A.S.** no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en los contratos individuales de trabajo.

ARTICULO 67. Se establecen las siguientes clases de faltas y sus sanciones disciplinarias así:

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
1. Retardo injustificado a la hora de entrada al trabajo hasta de 15 (15) minutos.	Llamada de atención escrita.	Suspensión en el trabajo hasta por 1 mes	Falta grave, terminación del contrato con causa justa
2.Faltas de trabajo total, parcial o de 1 día injustificadas.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión en el trabajo hasta por 1 mes.	Falta grave, terminación del contrato con causa justa
3. La falta al trabajo injustificada de dos o más días.	Suspensión hasta por 7 días	Suspensión en el trabajo hasta por 1 mes	Falta grave, terminación del contrato con causa justa
4. Salir de las dependencias de la compañía durante horas de trabajo, sin previa autorización o permanecer en el lugar de trabajo después de terminar la jornada laboral.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días	Falta grave, terminación del contrato con causa justa
5. Promover intrigas o pelear durante las horas de trabajo o dentro de las dependencias de la Compañía.	Suspensión hasta por 7 días	Suspensión hasta por 1 mes	Falta grave, terminación del contrato con causa justa
6. Atemorizar, coaccionar o intimidar a sus superiores, compañeros de trabajo, o clientes y/o usuarios de los servicios de la empresa.	Falta grave, terminación del contrato con causa justa		
7. Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior siempre que éstas no lesionen su dignidad.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días	Falta grave, terminación del contrato con causa justa
8. Hacer trabajos distintos a su oficio dentro de la empresa sin la debida autorización	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días
9. Hacer o participar en colectas, rifas, suscripciones, propagandas o juegos de azar dentro de las dependencias de la empresa, salvo las autorizadas por la misma.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.
10. Usar o conservar herramientas o equipos que no le hayan sido asignadas.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.

11. Contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo por no cumplir con normas de seguridad.	Suspensión hasta por 7 días.	Suspensión en el trabajo hasta por 1 mes	Falta grave, terminación del contrato con causa justa
12. Presentarse a trabajar en estado de embriaguez o efectos de alicoramiento o algún tipo de efecto alucinógeno.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión en el trabajo hasta por 1 mes	Falta grave, terminación del contrato con causa justa
13. Fumar dentro de las instalaciones de empresa, vehículos, instalaciones de clientes y otros lugares que tengan relación directa con la empresa.	Suspensión hasta por 7 días	Suspensión en el trabajo hasta por 1 mes	Falta grave, terminación del contrato con causa justa
14. Perder el tiempo, ocuparse de cosas distintas, estorbar en el trabajo a otros.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
15. Hacer mal uso, destruir o dañar los objetos de la compañía, implementos de seguridad o de sus compañeros.	Suspensión hasta por 5 días	Suspensión hasta por 7 días	Falta grave, terminación del contrato con causa justa
16 disminuir el ritmo de trabajo intencionalmente.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 5 días.	Suspensión en el trabajo hasta por 1 mes
17. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre la empresa, sus trabajadores, sus productos o servicios.	Suspensión hasta por 5 días	Suspensión en el trabajo hasta por 1 mes	Falta grave, terminación del contrato con causa justa
18. Violar las normas de higiene y seguridad industrial.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 5 días.	Suspensión hasta por 7 días
19. No portar el carné de la empresa, o llevarlo de forma inadecuada.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días
20. Dejar máquinas o equipos encendidos después de terminar la jornada laboral, sin previa autorización	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 5 días	Suspensión hasta por 7 días
21. No trabajar con los métodos, sistemas, políticas, manuales de procedimientos implementados por la Empresa.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 8 días.	Falta grave, terminación del contrato con causa justa
22. Dormirse en horas de trabajo.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días	Suspensión en el trabajo hasta por 1 mes
23. Ocultar faltas cometidas contra la empresa por algún trabajador.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 1 mes	Falta grave, terminación del contrato con causa justa

24. No informar oportunamente sobre posibles errores que le estén ocasionando perdidas, daños y perjuicios a la empresa.	Suspensión hasta por 8 días	Falta grave, terminación del contrato con causa justa	
25. Hacer mal uso o engañar a la Empresa para obtener préstamos o permisos de cualquier índole.	Suspensión hasta por 7 días.	Suspensión en el trabajo hasta por 1 mes	Falta grave, terminación del contrato con causa justa
26. Solicitar beneficios, dinero o productos a los proveedores y/o clientes, para obtener beneficios personales.	Suspensión hasta por 7 días.	Suspensión en el trabajo hasta por 1 mes	Falta grave, terminación del contrato con causa justa
27. No usar el uniforme en forma adecuada O no tener una debida presentación personal para la atención a los clientes.	Suspensión hasta por 7 días.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión en el trabajo hasta por 1 mes
28. Utilizar o instalar programas a los equipos de cómputo, para actividades diferentes a las propias sin la debida autorización.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días
29. Pronunciar expresiones vulgares o deshonestas en el lugar de trabajo e irrespetar en cualquier forma a sus superiores, compañeros de trabajo, o clientes y/o usuarios de la empresa.	Suspensión hasta por 7 días.	Suspensión en el trabajo hasta por 1 mes	Falta grave, terminación del contrato con causa justa
30. No presentar las incapacidades de trabajo así sea de un (1) día dentro de los tres primeros días de ocurridas estas. Las incapacidades deben ser emitidas por el Sistema General de Seguridad Social para ser admitidas.	Llamada de atención escrita	Suspensión en el trabajo hasta por 1 mes	Falta grave, terminación del contrato con causa justa
31. No presentarse a las capacitaciones programadas por la empresa sin una debida justificación.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días.	Falta grave, terminación del contrato con causa justa
32. Utilizar la red de Internet dispuesta para la empresa tanto en lo relativo a la red como al envío o recepción de mensajes para fines distintos a los propios del desempeño de su cargo o darle cualquier uso inmoral, ilegal o en general indebido a la misma.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días.	Falta grave, terminación del contrato con causa justa
33. Suministrar a extraños, sin autorización expresa de las directivas de la Empresa, datos relacionados con la organización interna de la misma o respecto de sus sistemas, servicios o procedimientos.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión en el trabajo hasta por 1 mes	Falta grave, terminación del contrato con causa justa
34. Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones de la empresa, obtenidas con o sin su intervención o divulgarlos en todo o en parte, sin autorización expresa de las directivas de la Empresa.	Suspensión hasta por 7 días	Suspensión en el trabajo hasta por 1 mes	Falta grave, terminación del contrato con causa justa
35. Confiar a otro empleado el manejo de vehículos, instrumentos, elementos y valores que le hubieren	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días.	Falta grave, terminación del

sido confiados por la Empresa sin previa autorización de su superior inmediato.			contrato con causa justa
36. Trabajar horas extras sin autorización de la Empresa.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 10 días
37. Incitar al personal de empleados para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días	Falta grave, terminación del contrato con causa justa
38. Realizar cualquier clase o tipo de reuniones en las instalaciones de la Empresa sin la debida autorización, así sea en horas diferentes de trabajo.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días
39. Presentar o proponer para liquidaciones parciales de cesantías promesas de compraventa u otros documentos semejantes ficticios o que adolezcan de falsedad.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 1 mes	Falta grave, terminación del contrato con causa justa
40. Conducir vehículos de uso de la Empresa sin licencia o con documentos vencidos y transportar en ellos, sin previa autorización de la Empresa, a personas u objetos extraños.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días	Falta grave, terminación del contrato con causa justa
41. Recibir visitas dentro de la jornada de trabajo.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días
42. Sacar de la Empresa o de los parqueaderos utilizados por ella, vehículos de uso de ésta, sin la autorización correspondiente o dejar que sean conducidos por personas diferentes al conductor autorizado.	Suspensión hasta por 7 días	Suspensión en el trabajo hasta por 1 mes	Falta grave, terminación del contrato con causa justa
43. Adulterar sellos, cartulinas, planillas, órdenes de despacho o cualquier otro documento de la empresa.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Falta grave, terminación del contrato con causa justa
44. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, que no estén calificadas como graves.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Falta grave, terminación del contrato con causa justa
45. Incumplir las obligaciones y responsabilidades derivadas del rol que el trabajador tenga en el Comité de Convivencia de la compañía, como la omisión en el envío de las actas de reuniones.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión en el trabajo hasta por 1 mes
46. Incumplimiento de la obligación de guardar la absoluta reserva, custodia y confidencialidad sobre la información y documentación que conozca o llegare a conocer perteneciente o referente a la sociedad y/o a sus clientes, en especial la que llegare a conocer en relación con las funciones y actividades encomendadas.	Terminación del contrato de trabajo.		

47. Ocultar faltas cometidas contra la compañía por parte de algún trabajador.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Falta grave, terminación del contrato con causa justa
48. Usar constantemente el celular en horario laboral y descuidar a la clientela	Llamado de atención	Suspensión hasta por 7 días.	Falta grave, terminación del contrato con causa justa
49. Consumir materias primas o alimentos preparados por el restaurante sin autorización.	Llamado de atención	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión en el trabajo hasta por 1 mes
50. No mantener una esmerada limpieza e higiene personal y aplicar buenas practicas higiénicas en sus labores, de manera que se evite la contaminación del alimento y de las superficies de contacto con este.	Llamado de atención	Suspensión hasta por 7 días	Suspensión en el trabajo hasta por 1 mes
51. Ingerir alimentos en un horario o lugar diferente al establecido la empresa para su consumo	Llamado de atención	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión en el trabajo hasta por 1 mes
52. Incurrir en prácticas de acoso sexual y/o violencia de género, entendidas como aquellas conductas de naturaleza sexual o basadas en el sexo u orientación sexual, que afecten a la dignidad del trabajador en el trabajo, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, no razonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma, así sea por primera vez. Lo anterior, comprende actos de discriminación, tratamiento desigual e injustificado por razones de raza, religión, inclinación u orientación sexual. Queda especialmente prohibido el trato excluyente y discriminatorio por pertenecer a la comunidad LGBTIQ+. Lo anterior con fundamento en la Ley 1010 de 2006, Ley 2365 de 2024, Circular 55 de 2024 del Ministerio del Trabajo y demás circulares concordantes.	Terminación de contrato con justa causa		

PARÁGRAFO. Todas las conductas enlistadas anteriormente constituirán FALTAS GRAVES cuando se cometan a la TERCERA VEZ, siempre que no estén YA definidas así (como graves) dentro del cuadro antes visto. Es decir, cualquier falta considerada como leve o que no tenga una sanción definida en el cuadro anterior, por el hecho de que sea cometida en una TERCERA ocasión, será catalogada como falta GRAVE y será causal de terminación de contrato de manera automática.

ARTÍCULO 68. La empresa podrá, si así lo desea, cambiar la sanción y pasar una observación o llamado de atención por escrito al trabajador. La imposición del llamado de llamado de atención no impide, en caso de repetición, la imposición de la sanción en la escala superior de estas.

PARÁGRAFO PRIMERO. La imposición de multas o sanciones no impiden que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará a cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente cumpla sus obligaciones. Las multas no podrán exceder el valor de una quinta parte del salario de un día.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Se entiende por violación leve aquella que no cause perjuicio de consideración a la empresa y que no sea calificada como grave a la luz de la Ley, de los reglamentos de la empresa, del contrato laboral con cada empleado y de las buenas costumbres, dentro del marco de actividad que desempeña la empresa y el funcionario dentro de ella.

ARTÍCULO 69. CADUCIDAD DE LAS FALTAS: Si transcurrido dos (2) años después de haber incurrido el trabajador en una falta, no se hubiere vuelto a presentar reincidencia en esa misma falta, se entenderá caducada o perdonada y no se volverá a tener en cuenta para el cálculo del artículo anterior.

ARTICULO 70. CONSTITUYEN FALTAS GRAVES:

- **a.** El retardo en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente por tercera vez.
- **b.** La falta total del trabajador en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente por tercera vez.
- **c.** La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- **d.** Violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales y reglamentarias por tercera vez.
- **e.** Todas las que se enunciaron en el cuadro de escala de faltas y sanciones antes visto.

CAPITULO XVII
PROCEDIMIENTO PARA APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 71. Antes de aplicar una cualquiera de las sanciones consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo o en el Código Sustantivo del Trabajo, la Empresa debe dar oportunidad al trabajador de ser oído en audiencia de descargos y lo citara por escrito para que se presente a descargos, haciéndole saber en tal citación que le asiste el derecho de hacerse acompañar a tal diligencia, de dos (2) compañeros de trabajo si lo considera necesario, o de dos (2) representantes del sindicato si existiere en la empresa. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva. Si luego de realizada la audiencia de descargos el empleado se niega a firmar el acta respectiva, tendrá plena validez el hecho de que, bajo juramento, que se entenderá prestado con su sola firma, un testigo afirme que el contenido de esta obedece a lo sucedido en tal reunión y que luego de haberse leído, el empleado escuchado en audiencia se negó a firmar.

PARÁGRAFO PRIMERO: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

PARAGRAFO SEGUNDO: Cuando la sanción que decida imponer el empleador consista en suspensión del trabajo, esta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.

ARTÍCULO 72. Solicitud y procedimiento**.** Para proceder a la imposición de las sanciones disciplinarias previstas en el presente Reglamento, el contrato de trabajo y/o cualquier otro documento previamente conocido por el **TRABAJADOR**, y con el fin de garantizar el debido proceso, el derecho de contradicción y de controversia de la prueba y los principios de la doble instancia y de imparcialidad, se deberá agotar, previamente, una etapa de investigación y, posteriormente, se deberá realizar una etapa de decisión.

ARTÍCULO 73. La etapa de investigación estará a cargo del jefe inmediato y/o trabajador designado por el departamento de recursos humanos, según sea el caso quienes deberán examinar y establecer los hechos o conductas, recaudar o practicar las pruebas pertinentes, archivar la investigación cuando no exista mérito para continuar con el trámite del proceso o remitir citación a descargos al trabajador implicado con el propósito de que los hechos, conductas y las pruebas correspondientes sean evaluados a fin de determinar la procedencia o no de imponer una sanción disciplinaria.
La etapa de decisión estará a cargo del trabajador designado por el departamento de recursos humanos, el representante legal, Gerente y el trabajador designado por la asamblea general de accionistas, según sea el caso, y tendrá como finalidad la determinación de la existencia o inexistencia de responsabilidad disciplinaria de los TRABAJADORES investigados.

ARTÍCULO 74. ETAPA DE INVESTIGACIÓN. La etapa de investigación estará conformada así:

En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:
1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones. que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión. Parágrafo 1°. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar

por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición. Habrá libertad probatoria en el proceso sancionatorio y, en esa medida, podrá emplearse cualquier medio de prueba legalmente recaudado.

ARTÍCULO 75. AUDIENCIA. En la audiencia se expondrán los hechos, los cargos que se le imputan al **TRABAJADOR**, los descargos formulados por el **TRABAJADOR**, las explicaciones presentadas tanto por la **EMPRESA** como por el **TRABAJADOR** y las pruebas aportadas relacionadas con el proceso disciplinario, así como cualquier otro aspecto relevante del mismo. El **TRABAJADOR** requerido, no podrá argumentar, confirmar o negar la versión del **TRABAJADOR** / testigo citado a la diligencia, si dentro del proceso de investigación que se esté adelantando se hace necesario llamar a otros trabajadores a diligencia de descargos, con el fin de ampliar las versiones o de obtener mayores argumentos. En tal caso, se procederá a notificarlos igualmente por escrito.

ARTÍCULO 76. Si el **TRABAJADOR** no asiste a la audiencia y presenta una excusa válida por su inasistencia, se deberá citar a una nueva audiencia. En caso de que el **TRABAJADOR** se encuentre incapacitado, de vacaciones o tuviese una licencia previamente otorgada, el término para citar a la nueva audiencia será de cinco (5) días hábiles contados a partir del día en que el **TRABAJADOR** se reintegre a sus labores. Si el **TRABAJADOR** no asiste a la audiencia inicial y no presenta una excusa válida por su inasistencia o si no asiste a la segunda audiencia, según sea el caso, quien esté a cargo de la investigación deberá resolver el asunto basado, exclusivamente, en el documento mediante el cual el **TRABAJADOR** haya formulado sus descargos y controvertido las pruebas presentadas en su contra y, con base en las pruebas allegadas con dicho documento, en el evento en que los haya presentado.

En todo caso, y en virtud del derecho de contradicción de la prueba, las partes podrán solicitar las pruebas que sean necesarias y conducentes para objetar una prueba o un hecho nuevo.
De dicha audiencia se elaborará un acta en la que se consignará sucintamente lo ocurrido en ella. Si alguna de las partes no quiere firmar, se dejará constancia escrita. El acta deberá ser firmada por quienes intervinieron en ella, y se entregará una copia al **TRABAJADOR**, una al **SINDICATO**, de existir, y otra a la **EMPRESA**.

ARTÍCULO 77. ETAPA DE DECISIÓN. La etapa de decisión estará conformada así:

ARCHIVO DE INVESTIGACIÓN O IMPOSICIÓN DE SANCIÓN. Después de realizada la audiencia de descargos y luego de evaluar las explicaciones y las pruebas aportadas por el **TRABAJADOR** y la **EMPRESA** o los testigos en dado caso, el representante legal, Gerente, el trabajador designado por el departamento de recursos humanos, o el trabajador designado por la asamblea de accionistas, según sea el caso, deberá proceder a: (i) archivar de forma motivada y documentada la investigación, si considera que no existe mérito para continuar con el trámite de la actuación disciplinaria, o (ii) imponer al **TRABAJADOR** la respectiva sanción. Si considera que hay mérito para ello, mediante un pronunciamiento motivado y congruente con los argumentos planteados y las pruebas aportadas en el proceso sancionatorio. La decisión de archivar la investigación o de imponerle una sanción al

TRABAJADOR, deberá ser adoptada en un término máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir de la fecha en la que se haya efectuado la audiencia o desde la fecha en la que se haya obtenido la última prueba y deberá serle notificada al **TRABAJADOR** mediante una comunicación escrita entregada personalmente, por correo certificado o por correo electrónico. La imposición de una sanción al **TRABAJADOR** debe ser proporcional a los hechos que la motivaron.

ARTÍCULO 78. Una vez se imponga una medida disciplinaria al **TRABAJADOR**, la **EMPRESA** lo notificará personalmente a su domicilio o por correo electrónico corporativo o al correo electrónico personal del TRABAJADOR acerca de la decisión adoptada. El **TRABAJADOR** podrá presentar el recurso de apelación, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la decisión.
En virtud de lo establecido en el artículo 39 de la Constitución Política, el sindicato, si hubiere, podrá interponer el recurso anteriormente mencionado siempre y cuando (i) la medida adoptada sea la terminación del contrato de trabajo del **TRABAJADOR** investigado, y (ii) el **TRABAJADOR** no quiera hacer uso de dichos recursos.
El recurso de reposición deberá ser resuelto por la misma persona que impuso la sanción dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su presentación.

ARTÍCULO 79. SEGUNDA INSTANCIA. A fin de controvertir la decisión mediante la cual se le haya impuesto una sanción, el **TRABAJADOR** podrá interponer el recurso de apelación contra tal decisión dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha en la cual le haya sido notificada. El recurso de apelación deberá presentarse ante quien haya proferido la decisión mediante la cual se le impuso la sanción, a través de un escrito en el cual consten las razones que lo sustenten. Quien tomó la decisión de primera instancia deberá dar traslado al superior jerárquico siguiente, ya sea al jefe inmediato, Director de Recursos Humanos, Gerente, representante legal o trabajador designado por la asamblea general de accionistas o a la asamblea general de accionistas, si es el caso, quien será el que deba resolver el recurso de apelación y quien podrá decidir ampliar la investigación de alguno o algunos de los hechos que no fueron apreciados en la etapa de investigación y quien podrá decretar de oficio pruebas adicionales a las aportadas sobre los hechos de la investigación. El recurso de apelación deberá ser resuelto, mediante un acto motivado y congruente, en un término máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir de la fecha en la cual (i) haya sido interpuesto el recurso, o (ii) haya concluido el período de ampliación de la investigación o hayan sido aportadas las pruebas adicionales decretadas, según sea el caso. Contra la decisión adoptada para resolver el recurso de apelación, no procederá recurso alguno.

PARÁGRAFO PRIMERO. El Gerente, representante legal, Jefe o Director de Recursos Humanos o el trabajador designado por la asamblea general de accionistas o a la asamblea general de accionistas, según sea el caso, tienen la obligación, ante dicha situación, de mantener total imparcialidad.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Salvo casos de fuerza mayor o caso fortuito, el término total del procedimiento disciplinario no podrá exceder de cinco (5) meses contados a partir del momento de la formulación de cargos.

ARTÍCULO 80. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaría impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior.

CAPITULO XVIII
RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SUS TRAMITACIONES.

ARTICULO 81. El reclamante deberá llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico y si no fuera atendido por este, o si no se conformare con la decisión, podrá insistir, en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona a quien formulo el reclamo. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable atendida su naturaleza.

ARTICULO 82. Se deja claramente establecido para los efectos de los reclamos a que se refiere el artículo anterior, que el trabajador o los trabajadores puedan asesorarse de dos (2) compañeros de trabajo o de los miembros del sindicato respectivo si este existiere en la empresa.

CAPITULO XIX
JUSTAS CAUSA ESPECIALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 83. Terminación del Contrato de Trabajo por justa causa. Constituye justas causas, para dar por terminado unilateralmente contrato de trabajo por parte de la Empresa, además de las que se hayan previsto con esa modalidad en el contrato individual, convención colectiva, o fallo arbitral, en su caso las siguientes:

A. Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante certificados falsos para su admisión o tendiente a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratos grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores o contra el empleador los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria y malos tratos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el aula, taller, establecimiento, o lugar de trabajo en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo de Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convecciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días a menos que posteriormente sea absuelto.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservados, con perjuicio de la Empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador o con el rendimiento promedio en las labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuncia sistemática del trabajador o aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador de realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tengan carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
16. En los casos de los numerales nueve y quince de este articulo para la terminación del contrato, el empleador debe dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

En armonía con el literal A, numeral 6 del presente artículo, se consideran como graves y justas causas de terminación del contrato de trabajo, además de las previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

- **a.** La negativa del trabajador a someterse a los exámenes establecidos en el artículo 77 numeral 2.
- **b.** La violación por parte de los trabajadores de las obligaciones y prohibiciones establecidas en el presente Reglamento, por calificarse expresamente como Falta Grave y que no tengan sanción disciplinaria.
- **c.** Las conductas descritas en el cuadro de faltas y sanciones, cuando una vez realizadas ya se hubieren agotado las sanciones respectivas.
- **d.** Promover intrigas o pelear durante las horas de trabajo o dentro de las dependencias de la Compañía por primera vez.

17. Atemorizar, coaccionar o intimidar a sus superiores, compañeros de trabajo, o clientes y/o usuarios de los servicios de la empresa por primera vez.
18. Hacer mal uso, no usar o destruir o dañar los objetos de la compañía o implementos de seguridad que causen perjuicio para la empresa.
19. No trabajar de acuerdo con los métodos y sistemas implementados por la Empresa por la tercera vez.
20. Sacar del sitio de trabajo objetos de esta o de sus trabajadores sin autorización por la segunda vez.
21. Faltar al respeto a su superior o compañeros de trabajo por la segunda vez.
22. Entregar mercancía sin permiso o factura por la segunda vez.
23. Otorgar créditos sin previo proceso de aprobación del gerente o subgerente por la primera vez.
24. Incurrir en las faltas definidas como GRAVES en el presente reglamento interno, especialmente las del artículo 69.
25. Incurrir, por parte del trabajador, en prácticas de acoso sexual y/o violencia de género, entendidas como aquellas conductas de naturaleza sexual o basadas en el sexo u orientación sexual, que afecten a la dignidad del trabajador en el trabajo, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, no razonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma, así sea por primera vez. Lo anterior, comprende actos de discriminación, tratamiento desigual e injustificado por razones de raza, religión, inclinación u orientación sexual. Queda especialmente prohibido el trato excluyente y discriminatorio por pertenecer a la comunidad LGBTIQ+. Lo anterior con fundamento en la Ley 1010 de 2006, Ley 2365 de 2024, Circular 55 de 2024 del Ministerio del Trabajo y demás circulares concordantes.

B. Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto a las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencias, malos tratos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el conocimiento a la tolerancia de este.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a las convicciones políticas o religiosas
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que ponga en peligro su seguridad o su salud y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrato.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbítrales, contratos individuales o reglamentos.

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

ARTICULO 84. Fuera de las anteriores, son también justas causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador.

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

PARÁGRAFO: Esta norma se aplicará a las conductas que no tengan establecida una sanción específica en el presente Reglamento.

ARTICULO 85. Fuera de las causas señaladas en el artículo 7º del decreto 2351 de 1965, constituyen igualmente justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador o del trabajador, las faltas graves calificadas como tales en pactos, faltas arbitrales o contratos individuales de trabajo, en tal caso, las siguientes que se califican como graves:

1. Conservar o portar en el sitio de trabajo armas, y/o sustancias inflamables o corrosivas, sin la autorización legal.
2. Incitar a paros o disminuciones en el ritmo de trabajo así sea que se participe o no en ellos.
3. Sustraer o apropiarse en forma ilícita de dineros, valores, objetos, maquinarias, insumos, materiales u otros bienes de la Empresa o de los compañeros de trabajo.

4. Solicitar o recibir dadivas, préstamos o cualquier otro beneficio de clientes de la Empresa, aprovechando la condición d empleado.
5. Cuando se ocasionare daños irreparables en equipos o instrumental propios de la Empresa como resultado del manejo irresponsable o por dolo.

PARÁGRAFO: En la empresa **UNIDAD ESTOMATOLOGICA LAS VEGAS S.A.S.** no se tiene pacto ni Convención Colectiva vigentes, ni existen prestaciones sociales adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XX
ACOSO LABORAL

ARTICULO 86. Se entenderá por **Acoso Laboral** toda conducta **persistente y demostrable**, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, y angustia, o causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia de este.

ARTICULO 87. El acoso laboral puede darse entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **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 ultraje 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 d quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución Laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación Laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencias políticas o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento Laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituye 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.
5. **Inequidad Laboral:** Asignación de funciones a menos precio del trabajador.
6. **Desprotección Laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante ordenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

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

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

PARÁGRAFO TERCERO: Lo dispuesto en los dos artículos anteriores, se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Disciplinario Único, para la graduación de las faltas.

ARTICULO 88. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:
a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;

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

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2 de la ley 1010 de 2006.
Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.
Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 89. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a) Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Publica conforme al principio constitucional de obediencia medida.
b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial o institucional.
d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución cuando sea necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública
g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano de que trata el artículo 95 de la Constitución.
h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T. así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

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

ARTICULO 90. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACTOS DE ACOSO LABORAL EN LA EMPRESA:
La empresa, en cumplimiento de lo ordenado por la ley y convencida de la necesidad de conservar ambientes de trabajo respetuosos de la dignidad de la persona humana, como condición esencial que justifique la existencia de la empresa, ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley particularmente en relación con las conductas que constituyen abuso 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 que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
    c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 91. **PROCEDIMIENTOS PARA INVESTIGAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL:**

De acuerdo con lo dispuesto por la ley todo mecanismo o procedimiento que tenga que ver con acoso laboral debe cumplir los siguientes requisitos: Interno, confidencial, conciliatorio y efectivo.

La empresa podrá conocer una conducta de acoso laboral de dos maneras: De oficio por conocimiento directo por parte de cualquiera de las personas que laboren en ella, o por queja de quien se sienta que es objeto de tales conductas.

ARTÍCULO 92. Competencia: quien haga las veces de dirección de gestión humana en la sede principal o en cualquiera de las sucursales de la empresa será quien lidere la investigación correspondiente.

ARTÍCULO 93. Procedimiento: 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.

ARTÍCULO 94. Ámbito: Aplica a todo el personal de la Empresa (trabajadores, contratistas y aprendices) y a los hechos ocurridos en el lugar y en ocasión del trabajo. La Empresa mantendrá este procedimiento publicado y de libre consulta.

ARTÍCULO 95. Objeto y fundamento

Establecer un mecanismo interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir, atender y gestionar quejas por presunto acoso laboral, conforme a Ley 1010 de 2006 (los reglamentos deben prever mecanismos y un procedimiento interno) y a la Res. 3461 de 2025.

ARTÍCULO 97. Principios rectores

Debido proceso, imparcialidad, confidencialidad y reserva de datos sensibles, protección contra retaliaciones, celeridad, trato digno, no revictimización y enfoque diferencial/de género. El proceso no sustituye las acciones ante autoridad competente.

ARTÍCULO 97. Canales de recepción

La queja podrá presentarse por escrito o verbalmente (se levanta acta) ante: (i) Comité de Convivencia Laboral (CCL) –ruta preventiva–, o (ii) Talento Humano –ruta disciplinaria–. Se debe describir hechos, fechas, personas involucradas y pruebas disponibles. El acceso podrá ser presencial o no presencial (correo oficial/mesa de ayuda).

ARTÍCULO 98. Ruta preventiva ante el CCL (no decide si hay acoso)

El CCL es preventivo, orientador, conciliador y canalizador; no determina si hubo acoso. Tiempos máximos (calendario):

a) Recibir y dar trámite: 5 días.
b) Examen confidencial del caso: 5 días (ampliable hasta 15 con justificación).
c) Escucha individual de las partes: 5 días.
d) Espacio de diálogo y plan de mejora (si procede): dentro de los 5 días siguientes a la escucha (ampliable 10 más con justificación).
e) Seguimiento a compromisos: mensual.
f) Límite total del trámite preventivo: 65 días desde la recepción de la queja.

Si no hay acuerdo, no se cumplen recomendaciones o la conducta persiste, el CCL informa a la Alta Dirección y cierra el caso; la persona podrá acudir a Inspector de Trabajo o juez (sector privado).

ARTÍCULO 99. Casos excluidos del CCL y canalización

Acoso sexual: el CCL no es competente; no es conciliable. Estos casos se tramitan de inmediato por la ruta disciplinaria/SG-SST y el protocolo de violencia sexual de la Empresa, sin perjuicio de denuncias penales o ante autoridad laboral.

ARTÍCULO 100. Medidas de protección y apoyo

Desde la radicación y durante el trámite, Talento Humano podrá adoptar medidas temporales y no sancionatorias (cambios de turno/ubicación, separación de frentes, teletrabajo temporal, referenciación a atención psicosocial, activación ARL/SG-SST) para evitar la reiteración y proteger a las partes, sin afectar remuneración. Prohibidas represalias contra quien denuncia o declara.

ARTÍCULO 101. Ruta disciplinaria y de investigación interna

Cuando (i) la conducta revista gravedad, (ii) se trate de acosos no conciliables o (iii) no prospere la ruta preventiva, la Empresa abrirá investigación interna respetando debido proceso: comunicación de cargos, descargos, práctica de pruebas y decisión motivada. Plazos guía: investigación hasta 15 días hábiles, decisión dentro de 10 días hábiles posteriores (prorrogables de forma motivada). Las sanciones se aplicarán conforme al Reglamento Interno de Trabajo y la ley.

ARTÍCULO 102. Prueba, confidencialidad y datos sensibles
El manejo de información será reservado; solo accederán quienes lo requieran para el trámite. Se admitirán todos los medios de prueba lícitos. La información clínica es personalísima y solo se usará si la persona la aporta o con base legal. Custodia documental a cargo de Talento Humano/Secretaría Técnica del CCL.

ARTÍCULO 103. Cierre y seguimiento
(i) CCL: dejará constancia del resultado, recomendaciones a la Alta Dirección y seguimiento mensual a su cumplimiento. (ii) Investigación interna: decisión motivada y plan de acciones correctivas (capacitaciones, ajustes organizacionales, etc.). Se hará verificación a 3 y 6 meses del ambiente laboral. Informes trimestral y anual del CCL a la Alta Dirección.

ARTÍCULO 104. Divulgación, capacitación y vigencia
La Empresa divulgará este procedimiento, capacitará al personal y asegurará recursos para el funcionamiento real y efectivo del CCL (espacio, tiempos y medios). El procedimiento rige desde su publicación y se actualizará cuando cambie la normatividad.

CAPÍTULO XXI
COMITÉ DE CONVIVENCIA

ARTÍCULO 105. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por representantes del empleador y de las y los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las y los integrantes del Comité podrán contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

PARÁGRAFO. Cuando la empresa cuente 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. Cuando la empresa cuente 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.

ARTÍCULO 106. El empleador designará directamente a sus representantes, y las y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta qué represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todas las y los trabajadores, mediante escrutinio público, cuyo procedimiento se describirá más adelante. Los representantes del empleador no necesariamente deben ser de nivel directivo, y los de las y los trabajadores no necesariamente de nivel operativo. El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadoras o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en el año anterior a su conformación.

ARTÍCULO 107. En el caso de las empresas de servicios temporales, cuando se presenten quejas por presunto acoso laboral formuladas por trabajadoras y/o trabajadores en misión, estas deberán ser tramitadas en primera instancia ante el Comité de Convivencia Laboral de la empresa usuaria, por ser el lugar donde el trabajador desarrolla sus funciones y se configuran las relaciones laborales cotidianas. Para estos casos, la empresa usuaria deberá activar su Comité de Convivencia Laboral, con la participación de al menos un (1) representante del CCL de la empresa de servicios temporales, garantizando la articulación efectiva entre ambas organizaciones. Esta actuación conjunta deberá respetar los principios de confidencialidad, imparcialidad, debido proceso y no revictimización de la trabajadora o el trabajador.

PARÁGRAFO. Las empresas de servicios temporales deberán asegurar la existencia de mecanismos de coordinación con sus empresas usuarias para el cumplimiento efectivo de esta disposición, sin que ello implique traslado de responsabilidad frente a las obligaciones propias del empleador.

ARTÍCULO 108. El Comité de Convivencia Laboral, una vez conformado, debe elaborar su propio reglamento el cual establecerá las condiciones de su funcionamiento. El reglamento debe incluir los acuerdos de confidencialidad que se establezcan al interior del Comité y debe ser cumplido por todas las y los integrantes, así como definir los mecanismos y protocolos específicos para asegurar el manejo reservado de la información sensible, tanto durante el tratamiento de los casos como después del cierre de estos.

ARTÍCULO 109. 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.

En caso de retiro del representante principal, podrá asumir las funciones el suplente, sin necesidad de convocar a nuevas elecciones.

ARTÍCULO 110. En caso de que el número de trabajadores de la empresa varíe durante el periodo de vigencia del comité, no será necesario ajustar la conformación del mismo hasta la finalización del período.

PARÁGRAFO. Al finalizar el periodo de vigencia del comité de convivencia laboral, este debe entregar toda la documentación al nuevo comité con el fin de que esta información continué siendo custodiada y se cumpla con las normas de reserva y confidencialidad de la información ya que son datos sensibles.

ARTÍCULO 111. El comité de convivencia laboral realizara las siguientes funciones

Funciones	**Tiempos**
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario

2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.	Cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el termino por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no pobra(sic) superar los 15 días calendario.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual.
6. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente.	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.

7. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas.	Mensual
9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.	Trimestral/Anual
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual

PARÁGRAFO 1. En los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la Ley 2365 de 2024 "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dieran otras disposiciones" el Comité de Convivencia no es el competente, ya que estas conductas no son conciliables. Para estos casos, la alta dirección de la empresa o el jefe de talento humano debe establecer el procedimiento para recibir las quejas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género y las medidas dé atención, prevención y protección.

PARÁGRAFO 2. El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal; por lo tanto, los tiempos aquí detallados no son acumulativos. Estos términos deberán ser definidos en cada caso, de acuerdo con las capacidades de los Comités de Convivencia Laboral de cada entidad pública o empresa privada.

PARÁGRAFO 3. El plazo establecido en el numeral 5, no está incluido en el procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral, ya que es una actividad de seguimiento de los

compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja; que se debe. realizar de forma mensual.

PARÁGRAFO 4. Este procedimiento deberá garantizar que el proceso se lleve a cabo con la debida diligencia y sin demoras injustificadas, enmarcado siempre dentro de los siguientes principios:

- Celeridad: Los procesos deben llevarse a cabo de manera oportuna, evitando dilaciones innecesarias y garantizando que se resuelvan en tiempos razonables.

- Eficacia: Las acciones deben ser efectivas para llegar a acuerdo entre las partes y prevenir su repetición.

- Imparcialidad: El proceso debe ser imparcial, garantizando que las partes reciban un trato justo y equitativo, sin prejuicios o favoritismos.

- Confidencialidad: La información relacionada con la denuncia deberá ser tratada con estricta confidencialidad para proteger la privacidad de las personas involucradas.

- No discriminación: Todas las personas sin importar sus características sociales, económicas, edad, etnia, sexo, género, orientación sexual, religión, serán tratadas de manera respetuosa sin distinción alguna.

ARTÍCULO 112. Presidente del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus integrantes, el presidente o la presidenta, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a las y los integrantes del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.

2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.

3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual.

4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité y garantizar la confidencialidad de la información.

5. Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO 113. Secretario del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus integrantes el secretario o la secretaria, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

2. Enviar por medio físico o electrónico a las y los integrantes del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.

3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con-el fin de escuchar los hechos que dieran lugar a la misma.

4. Citar conjuntamente a las y los trabajadores involucradas en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.

5. Llevar el archivo de las actas, quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.

6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.

7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.

8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.

9. Remitir a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

PARÁGRAFO. El rol de secretaria o secretario del comité puede ser ejercido de manera alterna por cada uno de los integrantes, previo acuerdo y designación formal en reunión del Comité. El integrante designado deberá asumir las funciones durante el periodo acordado.

ARTÍCULO 114. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente de forma mensual para el desarrollo de actividades administrativas como la elaboración de informes, seguimiento a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los casos y formulación de recomendaciones al área de talento humano y seguridad y salud en el trabajo. Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes.

ARTÍCULO 115. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas. Las reuniones extraordinarias serán convocadas por la secretaria técnica.

ARTÍCULO 116. El procedimiento preventivo contempla las siguientes acciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.

3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
5. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
6. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

CAPÍTULO XXII
RESPONSABILIDAD EN EL DESARROLLO DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 117. La empresa debe desarrollar las siguientes medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentando relaciones sociales positivas, el bienestar y la salud mental de todas y todos los trabajadores:

Medidas preventivas:

- Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador, de promover un ambiente de convivencia laboral.

- Elaborar manuales de convivencia, en los que se identifiquen las conductas no aceptables en la entidad o empresa.

- Realizar acciones de prevención, visibilizando el acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres, las causas que las originan; estereotipos, prejuicios de género.

- Realizar acciones de capacitación sobre no discriminación por temas de credo, origen, raza, etc.

- Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo; teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.

- Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para la concertación, negociación y competencias blandas dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a las y los trabajadores que forman parte del comité de convivencia laboral, para llegar a una solución efectiva de las controversias.

- Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.

- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas, entre las y los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.

- Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

- Establecer el procedimiento para formular la queja, señalando las formas a través de las cuales se pueden denunciar los hechos constitutivos de presunto acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por las y los trabajadores.

- Capacitar en forma conjunta con la ARL a la brigada de emergencias, al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, a los líderes del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y al comité de convivencia laboral para brindar primeros auxilios psicológicos a las y los trabajadores en casos de crisis.

ARTÍCULO 118. Medidas correctivas:

- Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales relacionados con violencia en el trabajo, fomentando una cultura de convivencia laboral.

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

- Facilitar el traslado de las y los trabajadores a otra dependencia de la entidad, cuando el médico laboral de la EPS, el médico tratante o el Comité de Convivencia. lo recomienden; garantizando adecuadas condiciones de trabajo y procurando un clima laboral positivo.

- Disponer de un espacio de atención presencial o no presencial (teléfono, whatsapp, redes sociales, otros) de ayuda, intervención y/o soporte en crisis, que brinde primeros auxilios psicológicos, a las y los trabajadores que hayan presentado quejas de acoso laboral.

- Socializar las rutas de atención para la gestión de las necesidades en salud mental con el fin de que las y los trabajadores que requieran atención psicológica y psiquiátrica puedan tener acceso a estos servicios, promoviendo su salud y bienestar.

- Atender las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral que formule el Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO 119. Para garantizar el cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral, se deben realizar las siguientes acciones:

- Asignar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como los elementos para el manejo reservado de la documentación.

- Disponer de los recursos financieros y técnicos necesarios para su funcionamiento.

- Otorgar a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, los tiempos requeridos para el desarrollo de sus funciones, durante la jornada laboral.

ARTÍCULO 120. Con base en la información disponible y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, las Administradoras de Riesgos Laborales, deben realizar las siguientes acciones y reportarlas al Ministerio del Trabajo de forma mensual:

- Llevar a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

- Desarrollar acciones de promoción de la salud mental, socialización de las rutas y canalización hacia los servicios de atención a las trabajadoras y trabajadores que lo requieran, en el marco del acompañamiento y apoyo a sus empresas afiliadas.

- Desarrollar acciones de prevención de la violencia en el trabajo, acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres en el ámbito laboral y teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.

- Brindar apoyo emocional no presencial de escucha y orientación en situaciones de crisis a través de diferentes canales de interacción (teléfono, WhatsApp, redes sociales, otros), mediante estrategias de escucha activa y orientación psicológica que contribuyan a la separación de la afectación en salud mental y bienestar de las y los trabajadores de diferentes sectores económicos.

- Brindar asesoría y capacitación a los miembros del comité de convivencia laboral para el desarrollo y fortalecimiento de competencias comportamentales y actitudinales tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información, ética y habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

- Capacitar en forma conjunta con la ARL a la brigada de emergencias, al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, a los líderes del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y al comité de convivencia laboral para brindar primeros auxilios psicológicos a las y los trabajadores en casos de crisis.

ARTÍCULO 121. PROCEDIMIENTO PARA LA ELECCIÓN DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ

1. Se entiende como requisito para que los miembros sean nombrados y ejerzan el cargo, que el contrato de trabajo que tengan con el empleador esté vigente.
2. La elección de los miembros se llevará a cabo durante el mes de enero del año calendario al que corresponda la elección, por citación que hiciere a todo el personal de la empresa, el Representante Legal de la sociedad o del funcionario que ejerza la Jefatura de Personal o un cargo que bajo cualquier otra denominación sea el equivalente a éste o tenga sus funciones. La citación podrá hacerse de una o varias de las formas de comunicación interna dentro de la empresa, tales como carteleras de la empresa, boletines, periódicos, Intranet e Internet, entre otros.
3. El quórum para poder deliberar y poder efectuar las elecciones, se conformará con la presencia plural de un número de trabajadores vinculados laboralmente que represente mínimo la sexta parte del total del personal contratado directamente por el empleador bajo tal modalidad y naturaleza contractual.
4. Si no se conformara el quórum establecido en el numeral anterior, se procederá a citar a una segunda reunión, dentro de los ocho (8) días comunes siguientes a la fecha de la primera reunión y constituirá quórum valido para deliberar y decidir en la segunda reunión, cualquier número plural de personas que tengan contrato de trabajo vigente con el empleador.
5. Para proceder a la postulación de miembros de los trabajadores, se podrá hacer con antelación a la reunión o en la reunión misma, por parte de cualquier trabajador, aun del mismo postulante, mediante propuesta o presentación de listas o de nombre de miembros individualmente considerados, ante el Representante Legal de la sociedad o en su defecto, ante el funcionario encargado de las relaciones industriales, de la jefatura de personal o de quien ejerza tales funciones.
6. Para que un determinado candidato pueda participar en las elecciones y ser elegido, deberá haber manifestado su decisión de aceptar el cargo en caso de ser elegido, bien sea por escrito o verbalmente durante la reunión.
7. Las elecciones se llevarán a cabo mediante el sistema de cociente electoral, de manera que quien obtenga la mayoría de los votos, será el primer miembro de los trabajadores y así hasta elegir a los dos principales y los dos suplentes. En caso de empate, se preferirá a quien lleve más tiempo laborando de manera continua al servicio del empleador.
8. Las decisiones de la reunión de trabajadores que se deban tomar se adoptarán por mayoría absoluta de los presentes.
9. Actuará como presidente de la reunión el Gerente o Representante Legal de la sociedad o una persona delegada por éste, y se tendrá un secretario por elección de la mayoría absoluta de los asistentes a la reunión.
10. De lo sucedido en la reunión, se levantará un acta, debidamente firmada por presidente y secretario. De estas actas se llevará a cabo un libro dentro de la sociedad, de manera que tales actas sean numeradas en orden consecutivo y cronológico.
11. Las votaciones podrán ser escritas o verbales, pero estas últimas solo se podrán llevar a cabo para los casos de decisiones unánimes y de listas únicas. En caso de ser escritas, las papeletas, deberán guardarse por el término de ocho (8) días, por si se llegare a presentar dentro de ese plazo, denuncia ante el máximo órgano societario, que ameritase la revisión y reconteo de los votos.
12. La papeleta del voto deberá contener como mínimo, el nombre del empleado votante y el nombre del candidato, así como la fecha de la reunión en la que se esté efectuando la votación.

13. La participación de un miembro del Comité no conllevará incremento salarial o pago de dinero alguno como contraprestación, por ningún motivo, salvo que el empleador libremente lo decidiere, caso en el cual ese ingreso será una bonificación y no constituirá salario sin necesidad de pacto expreso sobre el particular y el tiempo que implique su participación allí no podrá obstaculizar la normal ejecución de las funciones para el cargo que ejerza tal empleado de manera ordinaria.
14. Tanto el abandono de su cargo para participar en una determinada reunión, como para participar en actividades que afirme tener relación con un asunto debatido al interior del Comité, ausentarse de su labor, o incumplir de cualquier manera con las obligaciones propias de su vínculo, sin tener la aquiescencia o autorización previa y expresa del empleador, se considerará falta grave aun por la primera vez, con las implicaciones y consecuencias propias de ello. Así mismo, se considerará falta grave si adquiriendo cualquier obligación como miembro del Comité, que conste en el acta, no cumpliere con la misma en los términos allí establecidos.

ARTÍCULO 122. PROCEDIMIENTO PARA LAS REUNIONES DEL COMITÉ.

1. El Comité se reunirá cada vez que haya una reclamación o denuncia por parte de algún trabajador o de una tercera persona, cualquiera que ésta fuera, de temas relacionados con el Acoso laboral, o cada vez que sea convocada por el Gerente de la sociedad, por el Representante Legal o por el Director de Recursos Humanos.
2. El Comité será Presidido por quien él de manera autónoma nombre en la primera de las reuniones que tenga una vez sea nombrada o en cada reunión. Si esto no se hiciera, lo será por el Gerente de la sociedad o en su defecto, por sus suplentes en orden a lo establecido en los estatutos de la sociedad. El secretario será elegido por mayoría, entre los miembros que asistan a la reunión, o incluso podrá ser un tercero, quien podrá ser nombrado de manera permanente o nombrado en cada reunión. No obstante, lo anterior, se podrá nombrar presidente y secretario para una determinada reunión.
3. Cada miembro tendrá derecho voz y a un voto, independiente del cargo que ocupe dentro de la organización. Los votos podrán ser verbales o escritos, según lo que se determinare por el mismo Comité para cada caso.
4. Si los suplentes fueren invitados, a pesar de que los principales asistan, tendrán voz, pero no voto, así como el Gerente, si este asistiere, quien no podrá ser miembro del Comité, salvo que no hubiera más empleados dentro de la empresa que pudieran ocupar tal encargo en nombre del empleador o que fuera elegido por unanimidad por parte de los trabajadores.
5. La citación a los miembros del Comité para las reuniones se comunicará mínimo con un día hábil de antelación por parte del presidente de este órgano o en su defecto por parte del Gerente o de quien haga sus veces, a la dirección que tenga la sociedad como suya o por medio de un aviso en la cartelera de la empresa, ubicada en las instalaciones de ésta.
6. En la citación deberá incluirse el orden del día para la reunión. Solo se podrán tratar temas adicionales a los que se refiere la citación, cuando el orden del día se haya agotado y cuando exista decisión favorable por parte de los miembros asistentes a la reunión en los términos establecidos en este capítulo para la toma de las decisiones al interior del mismo.
7. Estando reunidos todos los miembros, sean principales o en su defecto, sus suplentes en ejercicio, existiendo prueba siquiera sumaria de la imposibilidad de asistir el correspondiente principal, la que deberá constar en el acta, podrán deliberar y decidir válidamente y adoptar decisiones sin necesidad de convocatoria previa.
8. No se podrá actuar en el comité por medio de apoderado, dado que el nombramiento que se ha hecho, se considera que es intuito persona.

9. Las reuniones del Comité podrán suspenderse hasta por dos veces, por decisión favorable de los miembros de este, fijando una fecha para continuar con la siguiente reunión que no supere los ocho (8) días calendario siguientes. Al cabo de la reunión donde se culmine con el análisis de la queja presentada, o de la última reunión en caso de suspensión, habrá debido tomarse una decisión por parte del Comité en aras de solucionar el asunto controvertido, dejando constancia de los compromisos u obligaciones de los trabajadores involucrados en la queja. Si de alguna manera se debiere hacer una recomendación a la administración de la sociedad o que para la solución del asunto se deba tomar una decisión por parte de esta, se deberá entregar por parte del presidente del Comité, una copia del acta de la reunión, al Gerente, para los correspondientes análisis por su parte, quien se reserva el derecho para manifestarse sobre el particular.
10. Si luego de haberse planteado una determinada recomendación al Gerente y la situación de Acoso Laboral continuase presentándose, podrá el presidente del Comité presentar a la Junta Directiva o al máximo órgano societario, una solicitud respetuosa para que el caso sea debatido por el órgano societario superior jerárquico del Gerente, quien tendrá plena autonomía para la toma de las decisiones sobre el particular. Se deberán enviar copia de las actas de las reuniones del Comité relacionadas con tal caso y de las pruebas que les permitan a los miembros de ese órgano debatir y analizar el tema sin la presencia de personas, salvo que se decidiere por éste, a su libre elección, llamar a alguno o a algunos de los funcionarios vinculados con el conflicto o de los miembros del Comité para el análisis del caso objeto de queja y la consecuente toma de la decisión.

PARÁGRAFO: No obstante, los procedimientos establecidos en este capítulo, el trabajador es libre de utilizar este mecanismo o cualquier otro legalmente permitido para la protección de sus derechos sin necesidad de agotar este como requisito de procedibilidad para acudir a los demás procedimientos legalmente establecidos.

ARTÍCULO 123. QUÓRUM PARA DELIBERAR Y DECIDIR. El Comité deliberará válidamente con la presencia mínima de tres (3) de sus miembros. Las decisiones se adoptarán por unanimidad, con la decisión favorable de la totalidad de los miembros que lo conforman, o por la decisión de la mayoría de ellos, así: si son cuatro los asistentes, con el voto favorable de tres de ellos. Si son tres los asistentes, con el voto favorable de dos de ellos.

ARTÍCULO 124. CAUSAS DE EXPULSIÓN DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ.

1. Un miembro del Comité no podrá actuar como tal, pues será excluido del mismo, si no asiste a tres (3) reuniones consecutivas, a pesar de haber sido citado, bien sea principal o suplente, caso en el cual bastará que se le envíe una comunicación por parte del Representante Legal informándole que ha sido removido de su cargo en el Comité.
2. Si un miembro, principal o suplente, no cumple cabalmente con las funciones que le corresponden, bien reglamentaria o legalmente o de aquellas obligaciones que haya adquirido en el ejercicio de su cargo, el Representante Legal le requerirá por una vez, para que dentro de los ocho (8) días siguientes se allane a cumplir y si no lo hiciere, se seguirá el mismo procedimiento establecido para comunicarle que no podrá actuar en adelante y se procede a removerlo de su cargo, sin perjuicio de las consecuencias que tales omisiones o incumplimiento de obligaciones, tuviere.
3. Si se da por terminado el vínculo laboral que tenga el empleador, con uno cualquiera de los miembros, se entiende que tal persona queda automáticamente desvinculada también del Comité y su cargo quedará vacante hasta tanto no se lleve a cabo el nombramiento de su reemplazo y la

persona nombrada en su reemplazo, manifieste al Gerente, en representación bien sea del empleador o de la reunión de la totalidad de los trabajadores de la empresa, la aceptación al mismo.

ARTÍCULO 125. ACTAS DE COMITÉ. De todas las decisiones, acuerdos, decretos y deliberaciones del Comité se dejará constancia en un libro de actas debidamente firmado por el presidente y el secretario de la reunión, en señal de su aprobación, así como de la comisión, si ésta se hubiere nombrado para el efecto.

Capítulo XXIII
ACOSO SEXUAL. DEFINICIÓN, MODALIDADES, MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS. PROTOCOLO LEY 2365 DE 2024.

Artículo 126. La Ley 2365 de 2024 tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral. También se establecen prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y el acoso sexual 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 127. Para efectos del presente reglamento y con base en la Ley 2365 de 2024, el acoso sexual se entenderá como:
"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".

Definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):
"Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil."

Definición de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social OIIS:
Algunas expresiones del acoso sexual:
a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
b) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona;
c) Bromas sexuales;
d) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;

e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;
f) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;
g) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
h) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;
i) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales; Protocolo contra el acoso Sexual y por Razón de Sexo en el ámbito Laboral Organización Iberoamericana de Seguridad Social
j) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;
k) Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo;
l) Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;
m) Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;
n) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;
o) Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona
p) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
q) Agresiones físicas de carácter sexual.

Artículo 128. La presente Ley está regida de manera transversal por los enfoques de género, derechos humanos, interseccional, diferencial y de curso de vida, definidos en el artículo 4 del Decreto 1710 de 2020 y en la Circular 55 de 2024 del Ministerio del Trabajo. **UNIDAD ESTOMATOLOGICA LAS VEGAS S.A.S.** se compromete a respetar el contenido de estas disposiciones.

Artículo 129. Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratadas 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 130. 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 131. La presente ley (2365) es aplicable a todas las víctimas de acoso sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral o en el contexto de: 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, o cuando la interacción entre las partes tiene origen en dicho contexto.

Artículo 132. Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;

b. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;

c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;

d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;

e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

f. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

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

Se entenderá que hacen parte del contexto de las instituciones de educación superior, así como del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH, las interacciones que tengan los estudiantes, profesores, directivos, trabajadores y demás personas que desempeñen actividades dentro de dichas instituciones.

Las disposiciones de la presente ley serán aplicables a las Instituciones de Educación Superior públicas y privadas, así como al Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano IETDH, sin perjuicio de los protocolos establecidos a su interior, procurando la activación de rutas integrales e intersectoriales de atención a las víctimas y la cooperación con las autoridades competentes para la investigación.

Artículo 133. Las Administradoras de Riesgos Laborales realizarán actividades de fortalecimiento de la atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto laboral. Los lineamientos para cumplir con la presente responsabilidad se establecerán en el Plan Transversal para la eliminación del acoso sexual.

Artículo 134. UNIDAD ESTOMATOLOGICA LAS VEGAS S.A.S. se compromete a prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.

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

Parágrafo 1. UNIDAD ESTOMATOLOGICA LAS VEGAS S.A.S. adoptará en sus políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual. El cumplimiento de estas obligaciones será objeto de la inspección, vigilancia y control, por parte del Ministerio del Trabajo.

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

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

Artículo 135. UNIDAD ESTOMATOLOGICA LAS VEGAS S.A.S activará un código de atención inmediata para la recepción de cualquier queja, denuncia, aviso o indicio que apunte a que cualquiera de sus colaboradores, empleados, contratistas, aprendices y/o pasantes ha sufrido acoso sexual en el ámbito laboral. La recepción de estas quejas, denuncias o indicios podrán radicarse por medios electrónicos, como correos empresariales o personales, manifestaciones verbales y por escrito, llamadas telefónicas o por cualquiera otro medio que permita a la Empresa identificar la mejor ruta de protección frente al acoso denunciado.
Para tal efecto, **UNIDAD ESTOMATOLOGICA LAS VEGAS S.A.S.** divulgará el contenido de la Ley 2365 de 2024 y las modificaciones que fueron incorporadas a la Ley 1010 de 2006 en cuanto al acoso sexual y su prevención.

Artículo 136. Con ánimo de salvaguardar la integridad, seguridad de la víctima de acoso sexual y procurar el cese inmediato de la afectación, **UNIDAD ESTOMATOLOGICA LAS VEGAS S.A.S.** podrá tomar las siguientes medidas provisionales:

1. Traslado de sitio de trabajo. Con el ánimo de que la víctima no sufra el acoso sexual que viene denunciando, podrá la Empresa trasladar a la víctima de lugar de trabajo, a un lugar seguro donde no continúe el contacto de ninguna forma con su presunto victimario.
2. Teletrabajo. Podrá la Empresa enviar a teletrabajo a la víctima del acoso, en caso de que así se requiera.
3. Bloqueo de cualquier contacto. Con el fin de que cese la conducta de acoso sexual, podrá la Empresa bloquear cualquier tipo de contacto (físico, visual, digital) entre la víctima y el o la presunta acosador o acosadora. En ese propósito, se bloquearán correos electrónicos y se limitará la interacción entre las partes hasta cuando sea posible y se reestablezcan los derechos de la víctima y resguardar también la presunción de inocencia de las personas denunciadas.
4. Estabilidad reforzada. Se garantizará que mientras dure el procedimiento investigativo y sancionatorio y hasta por un término de 6 meses, prorrogables, la víctima gozará de estabilidad laboral reforzada y no podrá ser despedida o disminuidas sus condiciones laborales. En igual sentido, para quienes sirvan de testigos claves para coadyuvar la denuncia por acoso, se les garantizarán los mecanismos aquí descritos, con el fin de evitar que las conductas denunciadas no queden impunes, cuando así logre establecerse que sean meritorias de condena y dignas de sanción disciplinaria y penal.
5. De ser necesario, en aras de preservar la salud física y mental de la víctima y garantizar su resarcimiento y prevenir la recurrencia de los actos denunciados, **UNIDAD ESTOMATOLOGICA LAS VEGAS S.A.S.** podrá otorgar licencias remuneradas o no remuneradas, de acuerdo con la necesidad y las circunstancias del proceso.
6. **UNIDAD ESTOMATOLOGICA LAS VEGAS S.A.S.** podrá tomar cualquiera otra medida que sea necesaria para evitar un daño mayor a la víctima de acoso sexual.
7. **UNIDAD ESTOMATOLOGICA LAS VEGAS S.A.S.** se abstendrá 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.
8. **UNIDAD ESTOMATOLOGICA LAS VEGAS S.A.S.** deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

Artículo 137. En caso de que una persona considere que ha sido víctima de una conducta de acoso sexual deberá indicar los hechos en que se sustenta y el nombre completo de la persona acusada, al igual que las pruebas que sustentan su queja o denuncia. La queja deberá estar suscrita por el trabajador que la presenta. No habrá Lugar a quejas anónimas.
El Comité de Convivencia de **UNIDAD ESTOMATOLOGICA LAS VEGAS S.A.S.** o quien haga sus veces llevará a cabo una investigación para establecer la realidad de las circunstancias que han motivado al trabajador que alega ser objeto de acoso sexual para presentar su queja o denuncia. Para la ejecución de dicha investigación, el Comité de Convivencia podrá citar, por separado, a todas las personas que estime convenientes, para indagar respecto a la ocurrencia de la presunta situación de acoso sexual, manteniendo desde luego el carácter confidencia de procedimiento.

El Comité de Convivencia citará de forma escrita y confidencia al supuesto agresor, ha supuesto agredido y a las personas que hayan sido partícipes de los hechos que dieron lugar a la queja, o que las hayan presenciado, indicando el día, la hora y el lugar en que deberá presentarse a fin de que manifiesten su versión de los hechos acontecidos.
Una vez escuchadas las partes implicadas en la reunión programada por el Comité de Convivencia, se levantará un acta en la que se deje de expresa constancia de los hechos informados durante dichas reuniones. El Comité de Convivencia laboral, una vez analizada la situación, proferirá las

recomendaciones frente acaso y adelantará la denuncia ante la Fiscalía General de la Nación, previa autorización de la víctima.
EI Comité de Convivencia informará por escrito a las partes involucradas y al empleador si es del caso, sobre el resultado de la investigación adelantada, e igualmente decidirá las acciones a que haya lugar con relación al trabajador que haya incurrido en alguna de las conductas que constituyen acoso sexual según la Ley 2365 de 2024, así como las medidas de prevención adicionales que deban tomarse.
EI Comité de Convivencia laboral de **UNIDAD ESTOMATOLOGICA LAS VEGAS S.A.S.** no podrá cesar en su investigación ni en su actividad de denuncia, aunque haya expresa solicitud de la víctima, hasta tanto verifique las razones legítimas de aquella petición. Quiere decir lo anterior que frente al desistimiento de la víctima en su denuncia o queja, continuará las pesquisas que lleve a determinar la verdadera existencia o no del acto de acoso sexual denunciado y averiguará acerca de los indicios que rodean las circunstancias denunciadas.

Artículo 138. UNIDAD ESTOMATOLOGICA LAS VEGAS S.A.S. garantizará, tanto los derechos laborales de las víctimas como sus derechos a la dignidad, buen trato, al bienestar, al resarcimiento de los derechos vulnerados y a la verdad y no repetición. Buscando este propósito, iniciará una atención multidisciplinaria para acompañar a las víctimas, invirtiendo sus propios recursos y su tiempo en atender la salud mental y física de aquellas, contando con el acompañamiento de la ARL, de las EPS y de las entidades adscritas y que hagan parte del Sistema General de Seguridad Social.

Artículo 139. UNIDAD ESTOMATOLOGICA LAS VEGAS S.A.S. publicará 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.

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

Artículo 140. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

Artículo 141. Se presumirá que hay acoso sexual si se sospecha o acredita la ocurrencia de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Como chantaje: cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral −aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo− para que acceda a comportamientos de connotación sexual.
2. Como ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima. Los comportamientos que se califican como acoso sexual pueden ser de naturaleza:

Física: violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.
Verbal: comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, chats o llamadas de teléfono ofensivas.
No verbal: silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.

3. La exigencia de laborar en horarios y lugares excesivos e indebidos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida.
4. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
5. Usar y/o mostrar imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
6. Difusión de rumores, orientaciones, prácticas privadas de orden sexual de las personas.
7. Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.
8. 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.
9. 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.
10. Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad o paternidad.
11. Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una persona en función de su sexo u orientación sexual.
12. Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual.
13. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
14. Mostrar partes genitales directamente, por videos, fotos a otros miembros de la Empresa.
15. Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños.
16. Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo en función de su sexo u orientación sexual.
17. Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado.
18. Presión para tener relaciones sexuales.
19. Intento de violación.
20. Violación.

Parágrafo 1: En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso sexual al en los términos de la Ley 2365 de 2024, Ley 1010 de 2006, el artículo 12 de la ley 1257 de 2008, la Circular 55 de 2024, Circular 26 de 2023, las sentencias de la Corte Constitucional T-140 de 2021 y T-400 de 2022 y del presente Reglamento.

Parágrafo 2: Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso sexual. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y

su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.
Parágrafo 3: Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, no deberán ser demostradas, sino que a través de dictamen por profesional psicosocial se admirará como prueba el daño que refleje la víctima. Además, se reconoce la evidencia de estas conductas cuando son denunciadas por medio del escrache. Herramienta de denuncias de violencias basadas en género reconocida por la Corte Constitucional en las sentencias T-275 de 2021 y T-061 de 2022.

Artículo 142. Sin perjuicio de las circunstancias agravantes contenidas en el Código General Disciplinario y en el Código Penal, se consideran las siguientes:

1. El abuso de situación de superioridad jerárquica.
2. La reiteración de las conductas ofensivas ya sea a la persona denunciante, u otra.
3. Existencia de dos o más personas afectadas, particularmente en casos graves y muy graves.
4. El empleo de medios, modos o formas que tiendan directamente a asegurarla impunidad de la persona denunciada.
5. Cualquier otra acción del mismo grado de gravedad.

Artículo 143. A las víctimas de acoso sexual y/o discriminación por razón del de sexo en el ámbito laboral, tiene los siguientes derechos:
1. El derecho a expresar libremente los hechos sucedidos, procurando indicar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de lo sucedido.
2. 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).
3. El derecho a no ser re-victimizada mediante juicios de valor sobre su queja.
4. El derecho a ser tratada con respeto y celeridad, con la debida diligencia en las acciones que se adelanten.
5. El derecho a que no se tomen represalias en su contra, que afecten su estabilidad emocional o laboral.
6. 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 entidad y a los demás entes de investigación y control.
7. El derecho a recibir atención física, jurídica y psicológica, por parte de profesionales asignados por el área de Talento Humano para el efecto.
8. El derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la empresa.
9. El derecho a conocer las consecuencias penales y/o disciplinarias, por incurrir en falsa denuncia (Art. 435 C. Pe.), injuria (Art. 220 C. Pe.) y calumnia (Art. 221 C. Pe.); para lo cual le será leído el texto de cada tipo penal. Además, de acuerdo con el artículo 8 de la Ley 1257 de 2008, la entidad deberá atender a favor de toda víctima los siguientes derechos:

a) Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de 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 medicina laboral en la Empresa.

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.

c) En los casos en que se requieran servicios de hospitalización, atención ambulatoria, medicamentos, tratamientos adicionales serán costeados por el agresor o agresora cuando la EPS, ARL o la Empresa no cuenten con ese tipo de atención.

d) Corresponde a la Empresa garantizar este derecho realizando las acciones correspondientes frente al agresor o agresora 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 medicolegales 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 para la atención de víctimas de violencia.
g) Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva.
h) 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.
i) 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.
j) Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas.
k) La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.
l) La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en esta ley.
m) A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor o agresora en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.

Artículo 144. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante en los términos descritos en los artículos 15 y 17 de Ley 2365/2024, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia.
La garantía que trata este artículo no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Publico o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.
Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual, corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción.
Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.
El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la queja se presume como retaliación causal de despido injustificado y dará lugar a una multa entre 1 y 5000 salarios mínimos legales diarios vigentes. Esta multa será reglamentada dentro de los 6 meses siguientes por el Ministerio del Trabajo atendiendo a los criterios de razonabilidad de acuerdo al tamaño de la empresa.

Artículo 145. Se consideran modalidades de acoso sexual:
1. Discriminación contra la mujer o discriminación de género: toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres de los derechos humanos y las libertades, como los derechos laborales.

2. Violencia contra la mujer: toda acción o conducta basada en su pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado su muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación de libertad, tanto si producen en la vida pública como en la privada. La violencia es la manifestación más grave de la discriminación contra las mujeres.

CAPÍTULO XXIV:
VIOLENCIA DE GÉNERO, MODALIDADES, MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS

Artículo 146. La violencia basada en género en el ámbito laboral se refiere a cualquier acto o conducta que tenga como resultado daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos hacia una persona debido a su género, identidad o preferencia sexual y/o porque haga parte de la comunidad LGBTIQ+. Esta forma de violencia puede manifestarse de diversas maneras y puede incluir conductas como acoso sexual, acoso laboral, discriminación de género, intimidación, humillación, entre otros.

En Colombia, la violencia basada en género en el ámbito laboral está regulada por varias normas, entre las que se incluyen:

1. Ley 1257 de 2008: Esta ley establece medidas de prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, incluida la violencia de género en el ámbito laboral.
2. Ley 1010 de 2006: Esta ley define el acoso laboral y establece medidas para prevenir y sancionar este tipo de conductas en el lugar de trabajo.
3. Ley 2356 de 2024. Establece los mecanismos de prevención y protocolos para la atención de víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral.
4. Circular 55 de 2024. Establece directrices para prevenir, identificar y atender el acoso laboral, acoso sexual, y toda forma de violencia o discriminación contra personas que se identifican con los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.
5. Circular 26 de 2023. Establece mecanismos para prevención y atención del acoso sexual y violencia basada en género.
6. Código Sustantivo del Trabajo: Contiene disposiciones relacionadas con la protección de los derechos laborales, incluidos aquellos relacionados con la igualdad de género y la protección contra la discriminación.

Artículo 147. Acoso sexual: Incluye comportamientos no deseados de naturaleza sexual, como solicitudes sexuales, insinuaciones, bromas inapropiadas, comentarios ofensivos, tocamientos no deseados, entre otros.

1. Acoso laboral: Se refiere a conductas hostiles, abusivas o intimidatorias que tienen como objetivo humillar, intimidar o discriminar a una persona en el entorno laboral. Esto puede incluir insultos, amenazas, exclusión, entre otros comportamientos.
2. Discriminación de género: Se produce cuando una persona es tratada de manera desigual o injusta en el trabajo debido a su género. Esto puede manifestarse en la negación de oportunidades laborales, salarios más bajos, asignación de tareas menos valoradas, entre otros.

Artículo 148. UNIDAD ESTOMATOLOGICA LAS VEGAS S.A.S. no tolera en ninguna circunstancia situaciones o actos discriminatorios de VBG, por lo anterior, ha dispuesto el proceso descrito en este Reglamento.

Para prevenir la violencia basada en género en el ámbito laboral, la empresa implementa mecanismos y políticas de prevención, tales como:

1. Sensibilización y capacitación: Brinda formación a los empleados sobre los derechos humanos, la igualdad de género y la prevención de la violencia basada en género.
2. Establece políticas claras: Desarrolla políticas internas que prohíban expresamente el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación de género, y establece procedimientos para reportar y manejar estas situaciones.
3. Crea canales de denuncia: Implementa mecanismos confidenciales y seguros para que los empleados puedan reportar incidentes de violencia de género en el trabajo.
4. Promueve la igualdad de género: Fomenta un entorno laboral inclusivo y equitativo que promueva la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su género.
5. Apoya a las víctimas: Proporciona apoyo psicológico y asistencia legal a las personas afectadas por la violencia basada en género en el trabajo.
6. Realiza seguimiento y evaluación: Monitorea y evalúa regularmente las políticas y prácticas de prevención de la violencia de género en el lugar de trabajo para identificar áreas de mejora y asegurar su efectividad.
7. Formar al personal en todos los niveles para prevenir las violencias y discriminaciones hacia las personas lesbianas, gays, bisexuales, Trans, intersexuales, queer, No binarias, entre otras, que conforman los sectores LGBTIQ+.
8. Identificar los signos de violencia contra la comunidad LGBTIQ+.
9. Realizar procesos de selección inclusivos y sin discriminación, centrados en reconocer las capacidades laborales de sus futuros empleados, sin consultar su vida íntima, sexual, reproductiva o teniendo en cuenta identidad sexual u orientación de género.

CAPÍTULO XXV:
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, PROTECCION Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINATORIO POR VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO -VBG EN EL ÁMBITO LABORAL

Artículo 149. UNIDAD ESTOMATOLOGICA LAS VEGAS S.A.S. no tolera en ninguna circunstancia situaciones de acoso sexual, ni violencia basada en género, identidad o preferencia sexual y/o porque haga parte de la comunidad LGBTIQ, por lo anterior, ha dispuesto el proceso descrito en este Reglamento. Cualquier orden o directriz encaminada a que los empleados y/o directivos oculten su orientación sexual o identidad de género será entendida como actos de discriminación.
Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso sexual y violencia basada en género 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 y el buen ambiente en la Empresa y proteja la intimidad, la integridad, la honra, la salud mental, la igualdad y la libertad de las personas en el trabajo.

Artículo 150. Dentro de las funciones del Comité de convivencia Laboral, están las relacionadas con el manejo de los casos de acoso laboral de orden sexual y violencia basada en género o por identidad o preferencia sexual y/o porque haga parte de la comunidad LGBTIQ para lo cual adelantará las siguientes acciones:

1. Establecer un mecanismo de radicación de las quejas el cual debe contar con la reserva, privacidad del caso.

2. Citar de manera prioritaria a los integrantes del Comité para analizar el caso y escuchar a las partes involucradas. Esta citación se hará por separado y de la cual se levantará Acta y si es el caso se procederá a realizar la grabación de caso.
3. El procedimiento de recepción de la queja es el siguiente:
4. Recepción de la Queja de acoso sexual y violencia basada en género:

a) **UNIDAD ESTOMATOLOGICA LAS VEGAS S.A.S.** facilitará la atención por cualquier medio, como por ejemplo Zoom, Microsoft Teams, Google Meet, entre otros, correo electrónico y atención personalizada, a cargo de una o un integrante del Comité de Convivencia Laboral, debidamente identificado y seleccionado por sus habilidades, conocimientos, discrecionalidad, principios y valores contenidas en este protocolo., de preferencia con formación en Psicología, Derecho o profesiones afines, para atender cada queja presentada.

b) En **UNIDAD ESTOMATOLOGICA LAS VEGAS S.A.S.** se implementará un sistema de información confidencial mediante un formato o formulario adoptado por las dependencias responsables, para recopilar las quejas de acoso sexual contra todas las personas en especial hacia las mujeres en el ámbito laboral y de otras formas de violencia en su contra, dicho sistema deberá ser coordinado por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

c) La queja por acoso sexual y/o violencia basada en género en el ámbito laboral, por tratarse de una modalidad de acoso laboral corresponde su conocimiento al Comité de Convivencia Laboral y deberá ser presentada con datos personales de la víctima y del (la) eventual victimario (a). No se aceptarán anónimos.

d) Las quejas presentadas deberán indicar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos; además, si la víctima cuenta con material probatorio deberá adjuntarlo a la queja.

e) La administración tiene la obligación de garantizar una adecuada labor probatoria según la diligencia investigativa; entendiendo por elemento material probatorio o evidencia física, toda cosa u objeto que directa o indirectamente pueda aportar información acerca de uno o varios aspectos estructurales de la conducta o de la identidad del acusado; es decir, el testimonio de un tercero, la cosa u objeto que por sí solo tenga la cualidad demostrativa o probatoria de las circunstancias en que ocurrió el hecho reprochable administrativa y disciplinariamente, tales como los elementos materiales obtenidos mediante grabación, filmación, fotografía, video o cualquier otro medio avanzado, utilizados como cámaras de vigilancia, en recinto cerrado o en espacio público; además, el mensaje de datos, como el intercambio electrónico de datos, internet, correo electrónico, telegrama, télex, telefax o similar, regulados por la Ley 527 de 1999 o las normas que la sustituyan, adicionen o reformen.

f) Las quejas presentadas por acoso sexual y/o violencia basada en género en el ámbito laboral deberán ser tramitadas de manera perentoria por el Comité de Convivencia Laboral, en un término no mayor a seis (6) meses, bajo los principios constitucionales, de la Ley 1437 de 2011 y de este protocolo, culminando cuando cese el riesgo y se haya atendido debidamente a la víctima. De ser necesario se convocará a sesión extraordinaria del Comité, previa citación de la víctima, con el fin de adelantar las respectivas entrevistas y levantar las correspondientes actas.

Los canales disponibles para recibir las quejas por acoso sexual y/o discriminación por razón del género en el ámbito laboral:

- Correo Electrónico:
- Herramienta digital: Zoom, Microsoft Teams, Google Meet, entre otros o correo electrónico.
- Presencial: Acudiendo a la presidencia del Comité de Convivencia el domicilio de la Empresa, en la ciudad de Medellín, Antioquia.

Artículo 151. Con el fin de prevenir las eventuales conductas de acoso sexual y/o violencia basada en género, desde las diferentes instancias involucradas en la implementación del "Protocolo para la Prevención, Protección y Atención de Acoso Sexual y/o violencia basada en género en el Ámbito Laboral" en **UNIDAD ESTOMATOLOGICA LAS VEGAS S.A.S.**, se adelantarán jornadas de divulgación, capacitación y sensibilización dirigidas a todo el Talento Humano que ingrese y que se encuentre ejerciendo funciones, sin reparar en la modalidad o clase de vinculación, lideradas por el Comité de Convivencia Laboral, tendrá en cuenta todas y cada una de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral contempladas en el artículo 14 de la Resolución 2646 de julio 17 de 2008 proferida por el Ministerio del Trabajo, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo. En el mismo sentido, el Comité de Convivencia Laboral deberá atender las medidas de prevención contempladas en la Resolución 2404 de julio 22 de 2019, expedida por el Ministerio de Trabajo, sobre el trabajo interdisciplinario, las responsabilidades, la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el personal de la Empresa. Se atenderán las recomendaciones de las Circulares 26 de 2023 y 55 de 2024 del Ministerio del Trabajo.

Igualmente, el Comité de Convivencia Laboral deberá atender las acciones contempladas en el artículo 2.2.6.7.3 del Decreto 1072 de mayo 26 de 2015, en especial los numerales 1.12, 1.13, 1.14 y 1.15, sobre la prevención de hechos de acoso sexual, articulación de la ARL en el proceso y en especial sobre la confidencialidad. Entendiendo que, la naturaleza propia de conductas como el acoso sexual, en particular, en el ámbito laboral, genera cierta dificultad al momento de probaren un proceso administrativo, disciplinario o judicial las circunstancias en las cuales este se presentó; le corresponde a la administración desplegar todas las actuaciones necesarias conducentes a prevenir y sancionar cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer, y actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar este tipo de agresiones.

Artículo 152. Como medida de protección de las víctimas de eventuales conductas de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo, de acuerdo a la implementación del "Protocolo para la Prevención, Protección y Atención de Acoso Sexual y/o violencia basada en género en el Ámbito Laboral" la administración en cabeza del (la) Coordinador(a) de Talento Humano adoptará las inmediatas medidas de protección y podrá separar a la víctima del sitio del eventual peligro o mediante vigilancia o acompañamiento, iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos del o la quejosa.

Artículo 153. En el desarrollo del protocolo y como medidas de atención, se adelantará la ruta dispuesta y anteriormente mencionada para la recepción de quejas por acoso sexual y/o discriminación por razón del género, identidad o preferencia sexual y/o porque haga parte de la comunidad LGBTIQ en el ámbito laboral.

CAPÍTULO XXVI
ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO

Adición al Reglamento incorporando lo dispuesto en la Ley 1221 de Julio 16 de 2008, reglamentada por el Decreto 0884 del 30 de abril de 2012 respecto del Teletrabajo.

ARTÍCULO 154. Objeto y ámbito de aplicación. El presente capítulo tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la **EMPRESA**. Este Reglamento hace parte de los acuerdos

individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con todos los **TELETRABAJADORES**, salvo estipulaciones en contrario que solo pueden ser favorables al **TELETRABAJADOR**.

ARTÍCULO 155. Definiciones. Este debe entenderse según los términos de la Ley 2466 de 2025 como "una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo".

Se clasifican en cinco clases:
Teletrabajo autónomo: es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
Teletrabajo móvil: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.
Teletrabajo híbrido: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
Teletrabajo transnacional: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.
Teletrabajo temporal o emergente: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas le gales establecidas sobre el trabajo en casa.

ARTÍCULO 156. Objetivos. Todo programa de teletrabajo en la **EMPRESA** se guiará por los siguientes objetivos:

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

ARTÍCULO 157. Condiciones de acceso al programa de teletrabajo. Quien aspire a desempeñar un cargo en la **EMPRESA** como **TELETRABAJADOR** deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del C.S.T., específicamente, para los **TRABAJADORES** de la **EMPRESA**, aplican las condiciones establecidas en el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012, y los siguientes:

1. Presentar una solicitud diligenciando el formato de ingreso al programa de teletrabajo.
2. Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control acordados con el jefe inmediato.
3. Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el teletrabajador.
4. Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

ARTÍCULO 158. La participación de un **TRABAJADOR** en el programa de teletrabajo no es un derecho o beneficio, sino que es una opción requerida por el **TRABAJADOR** o que puede ser ofrecida por la **EMPRESA**, para alcanzar las metas operacionales. La Gerencia es responsable de decidir si el desempeño del **TRABAJADOR** y otros criterios cumplen con las normas de participación. La participación en el programa de teletrabajo podrá ser anulada por la **EMPRESA** en cualquier momento, con o sin previo aviso y con o sin causa. La **EMPRESA** podrá, en cualquier momento, requerir al **TRABAJADOR** reanudar el trabajo desde las oficinas de la **EMPRESA**. Un **TRABAJADOR** que quiera dejar de participar en este programa y reanudar el trabajo en las oficinas de la **EMPRESA** deberá notificar esta situación a su jefe Inmediato.

ARTÍCULO 159. Contrato o vinculación de teletrabajo. El acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo deberá incluir los elementos indicados en la ley, tales como, pero sin limitarse a:

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

ARTÍCULO 160. En el caso de contratar por primera vez a un **TELETRABAJADOR**, este no podrá exigir posteriormente realizar sus actividades en las instalaciones del **EMPLEADOR**, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso, dejaría de ser **TELETRABAJADOR**. Si, previamente, existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

ARTÍCULO 161. Equipos y programas informáticos. - Las necesidades técnicas del **TELETRABAJADOR** estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

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

ARTÍCULO 162. Igualdad de trato. Los **TELETRABAJADORES** de la **EMPRESA** tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías que los demás **TRABAJADORES**. El **TELETRABAJADOR** no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca:

1. El derecho de los **TELETRABAJADORES** a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
2. La protección de la discriminación en el empleo.
3. La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen, o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
4. La remuneración.
5. La protección por regímenes legales de seguridad social.
6. El acceso a la formación.
7. La protección de la maternidad. Las **TELETRABAJADORAS** tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
8. Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

ARTÍCULO 163. Los **TELETRABAJADORES** y la **EMPRESA** se comprometen a observar las siguientes disposiciones, referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por la **EMPRESA**:

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

3. De igual forma, el **TELETRABAJADOR** no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la **EMPRESA** que le hayan sido entregados con ocasión del teletrabajo contratado.
4. El **TELETRABAJADOR** deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la **EMPRESA** lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.

ARTÍCULO 164. Aportes al sistema General de seguridad social. Los **TELETRABAJADORES** deben estar afiliados al Sistema General de Seguridad Social. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA.
Durante la vigencia de la relación laboral, los **TELETRABAJADORES** serán afiliados por parte de la **EMPRESA** al Sistema General de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales, de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como en las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

ARTÍCULO 165. Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos laborales. Las partes se obligan a lo siguiente, además de las obligaciones establecidas en la ley, el presente reglamento y las condiciones especiales de su labor:
El **EMPLEADOR** deberá:

1. Realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su ARL.
2. Realizar y firmar el acuerdo de teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, incorporando, entre otras, las condiciones establecidas en el artículo 3 del Decreto 884 de 2012.
3. Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del **TELETRABAJADOR** cuando esté trabajando.
4. Establecer las horas del día y los días de la semana en que el **TELETRABAJADOR** debe estar accesible y disponible para la **EMPRESA** en el marco de la jornada laboral.
5. Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.
6. Observar las obligaciones en Riesgos Laborales y en el SG-SST, definidas en la normatividad vigente, de conformidad con el parágrafo 2 del artículo 26 de la Ley 1562 de 2012.
7. Suministrar a los **TELETRABAJADORES** equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
8. Informar y dar una copia al **TELETRABAJADOR** de la política de la **EMPRESA** en materia de salud y seguridad en el teletrabajo.
9. Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley.
10. Mantener la seguridad del **TELETRABAJADOR** conforme a la legislación vigente.
11. Realizar el suministro a los **TELETRABAJADORES de** equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los teletrabajadores reciban

una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.

12. Incluir al **TELETRABAJADOR** dentro del SG-SST y permitirle la participación en las actividades del COPASST.

Son responsabilidad del **EMPLEADOR**:

1. La seguridad del **TELETRABAJADOR** conforme a la legislación vigente.
2. El suministro a los **TELETRABAJADORES** de equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los **TELETRABAJADORES** reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
3. Incluir al **TELETRABAJADOR** dentro del SG-SST y permitirle la participación en las actividades del COPASST.
4. Informar y dar una copia al **TELETRABAJADOR** de la política de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.
5. Definir la unidad de causación del salario (hora, día, mes, obra).

El **TELETRABAJADOR** deberá:

1. Diligenciar el formato de Autor reporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el **EMPLEADOR** implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su ARL.

2. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST de la **EMPRESA** y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la ARL.
3. Observar las obligaciones del **TELETRABAJADOR** en Riesgos Laborales y en el SG- SST, definidas por la normatividad vigente de conformidad con el artículo 27 de la Ley 1562 de 2012.
4. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
5. Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales.
6. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por el **EMPLEADOR.**
7. Reportar los accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente, el presente reglamento de trabajo y el contrato de trabajo.
8. Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
9. Cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

CAPÍTULO XXVII
ASPECTOS DE DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 166. Definición de Desconexión Laboral: Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada

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

ARTÍCULO 167. Los trabajadores gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

ARTÍCULO 168. Quedan exceptuados de la desconexión labora:
a. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;
b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente.
c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

CAPÍTULO XXVIII
RELACIÓN DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 169. 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.

ARTÍCULO 170. 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:

ARTÍCULO 171. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el

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

ARTÍCULO 172. 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.

ARTÍCULO 173. 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.

ARTÍCULO 174. 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.

ARTÍCULO 175. 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.

ARTÍCULO 176. Monetización de la cuota de aprendizaje. Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores 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.

CAPITULO XXIX
DISPOSICIONES VARIAS VIGENCIAS Y PUBLICACIÓN

ARTICULO 177. El presente reglamento empezara a regir ocho (8) días después de su publicación, hecha en la forma prevista en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, o en su caso, en el artículo 122 del mismo código. Se divulgará también a través de los medios virtuales que la empresa y trabajadores dispongan.

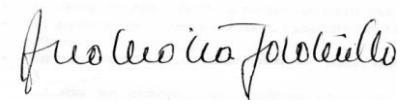
ARTICULO 178. La empresa **UNIDAD ESTOMATOLOGICA LAS VEGAS S.A.S**. Debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante una fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios de trabajo separados. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPITULO XXX
DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 179. Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido aprobadas la Empresa.

ARTICULO 180. No producirá ningún efecto las cláusulas de reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convecciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fuere más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T).

RAZÓN SOCIAL DEL EMPLEADOR: UNIDAD ESTOMATOLOGICA LAS VEGAS S.A.S
NIT: 800166631-2
DIRECCIÓN: Calle 2 Sur Nro. 46-55 Fase I Local 120
DEPARTAMENTO: Antioquia
FECHA ACTUALIZACIÓN: 07 de Octubre de 2025



_____
FIRMA DEL REPRESENTANTE LEGAL: