



# REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

---

Asociación de Egresados de la Universidad de los Andes

**PREAMBULO:** El presente es el reglamento interno de trabajo de UNIANDINOS, domiciliada en Bogotá, en la Calle 92 No. 16-11. Las disposiciones contenidas en el reglamento aplican tanto para UNIANDINOS como para sus colaboradores y hacen parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los colaboradores salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al colaborador.

### CAPÍTULO I

#### CONDICIONES DE ADMISIÓN

**ARTÍCULO 1.** Las personas que deseen vincularse laboralmente a UNIANDINOS deberán seguir el proceso de selección y acompañarla con los siguientes documentos:

- a. Fotocopia de los títulos obtenidos.
- b. Certificaciones laborales de empleos anteriores.
- c. Referencias personales de dos (2) personas sobre su conducta y capacidad.
- d. Fotocopia de la libreta militar, y/o cédula de ciudadanía.
- e. Registro de nacimiento.
- f. Certificado judicial.
- g. Certificado de afiliación de EPS, Fondo de Pensiones y Fondo de Cesantías.
- h. Foto de tamaño de documento, fondo blanco, escaneada.
- i. Los demás que UNIANDINOS estime necesarios.

**PARÁGRAFO:** Quienes tengan la calidad de extranjeros, requieren fotocopia autenticada de la visa y/o de la cédula de extranjería vigente.

**ARTÍCULO 2.** Según el D. 1267/82 arts. 1 y 2, UNIANDINOS puede admitir mediante la renuncia de los riesgos respectivos, y el seguimiento del procedimiento respectivo a los colaboradores de que trata el aparte b) del artículo 340, 341 y los incisos 1° y 2° del artículo 342 del mismo código y en ningún caso, aquellos colaboradores a que se refiere el inciso 3° del artículo último.

### CAPÍTULO II

#### CONTRATO DE APRENDIZAJE

**ARTÍCULO 3.** Una vez admitido el aspirante, UNIANDINOS podrá celebrar con él un contrato de aprendizaje, en el que el colaborador se obliga a prestar sus servicios a UNIANDINOS, a cambio de que ésta por medio de la persona destinada para tal efecto, le proporcione los medios para adquirir formación profesional, metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado y le pague el auxilio convenido.

**ARTÍCULO 4.** Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas que hayan completado sus estudios técnicos, tecnológicos o universitarios, en los mismos términos y restricciones de que trata el código sustantivo del trabajo y las normas que lo modifiquen, aclaren o complementen

**ARTÍCULO 5.** El contrato de aprendizaje debe contener las formalidades establecidas en el decreto reglamentario 933 de 2003 Art. 2.

**ARTÍCULO 6.** El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 7.** El auxilio inicial de los aprendices, no podrá ser en ningún caso inferior al 50% del salario mínimo legal mensual vigente o del que rija en UNIANDINOS para los colaboradores que desempeñen el mismo oficio o sus equivalentes o asimilables a aquél para el cual el aprendiz recibe formación profesional en el Sena. Esta remuneración deberá aumentarse proporcionalmente hasta alcanzar el tope al comenzar la última etapa productiva del aprendizaje, por lo menos igual al total del salario que en el inciso anterior se señala como referencia.

**ARTÍCULO 8.** Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

- a. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo con diligencia y aplicación sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de UNIANDINOS.
- b. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.
- c. Cumplir las normas de la entidad y de UNIANDINOS.

**ARTÍCULO 9.** Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, UNIANDINOS tiene las siguientes para con el aprendiz:

- a. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica completa del arte u oficio materia del contrato.
- b. Pagar al aprendiz el auxilio pactado, según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza.

- c. Cumplido satisfactoriamente el período de aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

**ARTÍCULO 10.** En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, UNIANDINOS se ceñirá a lo prescrito en la ley 789 del 2002 y el decreto reglamentario 2585 del 2003.

**ARTÍCULO 11.** El contrato de aprendizaje no puede exceder de 3 años de enseñanza y trabajo, alternado en períodos sucesivos iguales, para ningún arte u oficio de acuerdo con el D.R. 933 DEL 2003.

**ARTÍCULO 12.** El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

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

### CAPÍTULO III PERÍODO DE PRUEBA

**ARTÍCULO 13.** UNIANDINOS una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de UNIANDINOS, las aptitudes del colaborador y por parte de éste las conveniencias de las condiciones de trabajo.

**ARTÍCULO 14.** El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 15.** El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses, cuando el período de prueba se pacte por un lapso menor del límite máximo expresado, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado y sin que el tiempo total de la prueba exceda de dos meses. En los contratos celebrados a término fijo inferior a un año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado, para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

**ARTÍCULO 16.** Durante el período de prueba, el contrato de trabajo puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso. Pero sí, expirado el período de prueba el colaborador continuase al servicio del UNIANDINOS, con su consentimiento expreso o tácito, por ese sólo hecho los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba.

Los colaboradores en período de prueba gozan de las prestaciones, en los términos que señale el código sustantivo del Trabajo.

### CAPÍTULO IV

#### COLABORADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

**ARTÍCULO 17.** TRABAJO OCASIONAL. Trabajo ocasional accidental o transitorio es el de corta duración, no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del UNIANDINOS.

### CAPÍTULO V

#### HORARIO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 18.** UNIANDINOS cuenta con horario flexible. El horario de trabajo será de 9 horas diarias o 48 horas semanales.

Entrada en la mañana: de acuerdo con lo acordado con el líder, se podrá ingresar en la franja de 6 a 9 a.m.

Periodo de almuerzo: este espacio no está incluido en el horario de trabajo. El colaborador podrá tomar media o 1 hora según el horario establecido con el líder.

Salida: según la hora de entrada, la salida será en la franja de 4 a 7 pm.

Todos los colaboradores tendrán derecho a períodos de descanso de quince minutos a media mañana y media tarde por turnos según el área.

**PARÁGRAFO:** Los días laborables son de lunes a sábado y se definirán las jornadas de cada funcionario de acuerdo con las necesidades y exigencias de su cargo.

**PARÁGRAFO:** Las labores que por su ejercicio, requieran de un horario diferente, UNIANDINOS lo comunicará y se establecerá según las necesidades a cada uno de los

colaboradores pero en todo caso se mantendrán la jornada de trabajo en las 9 horas diarias o 48 horas semanales.

**ARTÍCULO 19.** Del horario anterior, quedan exceptuados: Los menores de 18 años, cuya jornada de trabajo en ningún caso excederá de 6 horas diarias, ni de 36 semanales.

**PARÁGRAFO:** No habrá limitación de la jornada para los colaboradores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, quienes deben trabajar todas las horas que sean necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de 48 horas a la semana constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

**ARTÍCULO 20.** Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determine suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos horas y no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antedicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a las del horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna. Cuando se establezca nuevas actividades, a partir de la vigencia de la ley 50 de 1990, el empleador y los colaboradores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

**ARTÍCULO 21.** El número de horas de trabajo señalado en el horario anterior, podrá ser elevado por orden de UNIANDINOS sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor, caso fortuito u ocurrir algún accidente, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o dotación de UNIANDINOS, pero sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento no sufra una perturbación grave. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

### **DEDICACIÓN EXCLUSIVA EN DETERMINADAS ACTIVIDADES**

Los Colaboradores de UNIANDINOS que trabajen cuarenta y ocho (48) horas tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

**ARTÍCULO 22.** Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de colaboradores, UNIANDINOS podrá ampliar la jornada ordinaria en más de 8 horas diarias, o en más de 48 horas semanales, siempre que el promedio de

las horas calculado para un período que no exceda de 3 semanas, no pase de 8 horas diarias ni de 48 semanales, esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**ARTÍCULO 23.** También podrá UNIANDINOS ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza, necesiten ser atendidas sin solución de continuidad por turnos sucesivos de colaboradores, pero sin que en tales casos las horas de trabajo excedan de 56 en los días hábiles de la semana. La ampliación en tales casos constituye trabajo suplementario o de horas extras.

### CAPÍTULO VI

#### HORAS EXTRAS Y TRABAJOS NOCTURNOS

**ARTÍCULO 24.** Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 9:59 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 5:59 a.m.

**ARTÍCULO 25.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.

**ARTÍCULO 26.** En concordancia con el artículo 1° del decreto 13 de 1967 y a excepción de los casos señalados en los artículos 20, 21 y 22 de este reglamento, el trabajo suplementario o de horas extras sólo puede exceder los límites señalados por ley, mediante autorización expresa del Ministerio de trabajo y de conformidad con los convenios internacionales de trabajo ratificados. Los líderes de área, en conjunto con el colaborador, llevarán un registro del trabajo extra o suplementario mensual en el que se relacionará el nombre del colaborador, actividad desarrollada, y número de horas extras con la indicación si es diurna o nocturna; de ésta se le entregará una copia a nómina para el pago correspondiente.

**ARTÍCULO 27.** Por el trabajo suplementario o de horas extras UNIANDINOS pagará, en su caso así: sí es diurno, con un recargo del veinticinco (25%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno, y sí es extra-nocturno con un recargo de setenta y cinco (75%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno. Si es dominical o festivo se pagará el porcentaje dispuesto por el Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 28.** El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno, se remunerará por UNIANDINOS en su caso con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno.

**ARTÍCULO 29.** Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores, se producen de manera exclusiva, es decir sin acumularlo con ningún otro.

**ARTÍCULO 30.** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno en su caso, se efectuará junto con el salario ordinario, a más tardar con el salario del período siguiente. En ningún caso podrá hacerse un pago de horas extras no ejecutadas.

**PARÁGRAFO:** UNIANDINOS podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto en el decreto 2352 de 1965.

**ARTÍCULO 31.** UNIANDINOS no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo exija y apruebe de sus colaboradores, de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 26 de este reglamento.

**PARÁGRAFO: LIMITE DE TRABAJO SUPLEMENTARIO.** En ningún caso en las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Cuando ocasionalmente la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y colaboradores a diez (10) horas diarias, no podrán en el mismo día laborar horas extras.

## CAPÍTULO VII

### DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

**ARTÍCULO 32.** Salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990, el empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus colaboradores. Este descanso tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y los días de fiesta de carácter civil o religioso que como tal se considere en la legislación colombiana. El descanso en los domingos y demás días expresados, tienen una duración mínima de 24 horas. La remuneración correspondiente a los días expresados, se liquidará como para el descanso dominical, sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

**ARTÍCULO 33.** UNIANDINOS sólo está obligada a remunerar el descanso dominical a los colaboradores que estando 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 de UNIANDINOS. Se tiene por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor, el caso fortuito y los demás estipulados en el plan de bienestar de Uniandinos. No tiene derecho a la remuneración de descanso dominical, el colaborador que deba recibir por este mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la

continuidad y se computan como si en ellos hubiere sido prestado el servicio por el colaborador.

**ARTÍCULO 34.** Como remuneración por el descanso dominical, el colaborador a jornal recibirá el salario ordinario sencillo de un día, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley también señale como descanso obligatorio.

En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que legalmente es obligatorio y remunerado.

**ARTÍCULO 35.** Cuando no se trata de salario fijo como en la remuneración por tarea o destajo, o por unidad de obra, el salario computable, para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el colaborador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados.

**ARTÍCULO 36.** La remuneración correspondiente al descanso obligatorio remunerado en los días de fiesta distintos del domingo, se liquidará como para el descanso dominical, sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

**ARTÍCULO 37.** El trabajo en los días domingos y festivos, se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario al que tenga derecho el colaborador por haber laborado a la semana completa.

Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el colaborador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

**ARTÍCULO 38.** El colaborador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero prevista en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 39.** Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no puedan reemplazarse sin grave perjuicio para UNIANDINOS, deben trabajar los domingos y días de fiesta sin derecho al descanso compensatorio y su trabajo se remunerará conforme al artículo 37 de este reglamento.

**ARTÍCULO 40.** El descanso semanal compensatorio, puede darse en alguna de las siguientes formas.

- a. En el otro día laborable de la semana siguiente a todo el personal que laborará el día de descanso o por turnos.
- b. Desde el medio día o las trece horas del domingo o día de descanso obligatorio hasta el mediodía o las trece horas del día siguiente del descanso.

**ARTÍCULO 41.** En el caso de labores que no pueden ser suspendidas, cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de la semana, se acumularán los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores, o se pagará la correspondiente remuneración en dinero, a opción del colaborador.

**ARTÍCULO 42.** Cuando se trate de trabajos habituales permanentes en dominicales, UNIANDINOS debe fijar en un sitio público del establecimiento con anticipación de doce horas por lo menos, la relación del personal de colaboradores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirá también el día y las horas de descanso compensatorio.

En ningún caso los espacios de capacitación de los colaboradores, sea por invitación del empleador o por solicitud de ellos; al cual aceptan participar voluntariamente, requiere de compensación de tiempo o dinero.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL**

**ARTÍCULO 43.** Cuando por motivo de fiesta no remunerada según este reglamento UNIANDINOS suspendiere el trabajo, está obligada a pagar el salario de ese día como si se hubiere realizado.

### **CAPÍTULO IX**

#### **VACACIONES REMUNERADAS**

**ARTÍCULO 44.** Los colaboradores que hubieren prestado sus servicios durante un año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

**ARTÍCULO 45.** Teniendo en cuenta que el contrato de trabajo resulta ser consensual, es decir, fruto del acuerdo de la voluntad del empleador y del colaborador, consolidado el derecho para el disfrute del periodo de vacaciones, las partes pueden también de común acuerdo, disponer las fechas en que el colaborador saldrá a vacaciones, procurando que sea en una fecha que a aquel le convenga de acuerdo con sus necesidades familiares y personales, así como al empleador, para evitar que se pueda presentar alguna dificultad en el desarrollo de las actividades propias de la empresa, con ocasión de la ausencia del colaborador.

Por lo anterior, de no lograr llegar las partes a acordar la fecha de inicio del periodo de vacaciones, el empleador se encuentra facultado para decidir en qué momento el colaborador puede disfrutar de su periodo de vacaciones, pues la ley lo faculta para ello, debiendo informar al colaborador con no menos de quince días de anticipación, la fecha en que comenzará el disfrute de las vacaciones, tiempo necesario para que el colaborador pueda programar las actividades personales y familiares, que desarrollará durante ese tiempo.

**ARTÍCULO 46.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones el colaborador no pierde el derecho de reanudarlas.

**ARTÍCULO 47.** El colaborador y el empleador podrán acordar por escrito, previa solicitud del colaborador, el pago en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el colaborador hubiere disfrutado vacaciones la compensación de estas en dinero procederá por año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para compensación se tendrá como base el último salario devengado por el colaborador.

**ARTÍCULO 48.** Acumulación.

- a. En todo caso el colaborador gozará anualmente, por lo menos de ocho (8) días hábiles de vacaciones (días hábiles continuos), los que no son acumulables.
- b. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones, hasta por dos años.
- c. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años cuando se trate de colaboradores técnicos, especializados, de confianza, manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.
- d. Si el colaborador goza únicamente de ocho (8) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en los términos del artículo 190 del C.S.T.

**ARTÍCULO 49.** UNIANDINOS puede determinar para todos o parte de sus colaboradores una época fija para sus vacaciones simultáneas, y si así lo hiciere los que en la época no llevaran un año cumplido de servicios se entenderá que las vacaciones que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada año de servicio.

**ARTÍCULO 50.** Durante el período de vacaciones el colaborador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones 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 colaborador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

**PARÁGRAFO:** UNIANDINOS llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada colaborador, fecha en la que se toman sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

## CAPÍTULO X PERMISOS

**ARTÍCULO 51.** UNIANDINOS concederá a sus colaboradores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho a sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios

de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, y para asistir al entierro de sus compañeros siempre que avisen con la debida oportunidad a UNIANDINOS o a sus representantes, y que en el último caso, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antedichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

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

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

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

### CAPÍTULO XI

#### **SALARIO MÍNIMO, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERÍODO QUE LOS REGULAN**

**ARTÍCULO 52.** UNIANDINOS convendrá con el colaborador lo relativo al salario que haya de corresponderle, teniendo en cuenta sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por unidad de obra o a destajo y por tarea legal, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente.

#### **FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN DEL SALARIO**

- a. El empleador y el colaborador podrán convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
- b. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el colaborador devengue un salario superior a (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes,

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 (30%) por ciento de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

- c. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al Sena, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta (30%) por ciento.
- d. El colaborador que desee acogerse a esta estipulación, 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.

**ARTÍCULO 53.** El salario puede convenirse todo en dinero efectivo, o parte en dinero y parte en especie. Es salario en especie la alimentación, habitación o vestuario que UNIANDINOS suministre al colaborador o a su familia como parte de la retribución ordinaria del servicio. El salario en especie se evaluará expresamente en el respectivo contrato y en su defecto se estimará pericialmente.

**ARTÍCULO 54.** Cuando se trate de trabajo por equipos que implique rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, UNIANDINOS podrá estipular con los respectivos colaboradores salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares compensen los recargos legales.

**ARTÍCULO 55.** Se denomina jornal al salario estipulado por días y sueldo al estipulado por períodos mayores.

**ARTÍCULO 56.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el colaborador preste durante el trabajo, o inmediatamente después de que éste cese.

**ARTÍCULO 57.** Salvo los casos en que se convengan pagos parciales en especie, el salario en dinero debe pagarse por períodos iguales en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para los sueldos no mayor de un mes.

De todo pago el colaborador recibirá el desprendible de pago correspondiente al respectivo periodo.

UNIANDINOS quedará a paz y salvo con sus colaboradores, con respecto de sus salarios cuando el pago respectivo se haya hecho en los períodos a que se refiere este capítulo.

## **CAPÍTULO XII**

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

**ARTÍCULO 58.** Los servicios médicos que requieren los colaboradores se prestarán a través de la EPS en la cual estén inscritos, y los que de acuerdo al programa de salud y seguridad en el trabajo le ofrezca UNIANDINOS.

**ARTÍCULO 59.** Todo colaborador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo a su inmediato líder en UNIANDINOS, quien hará lo necesario para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que califique si puede o no continuar en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el colaborador deberá someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se le 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 aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**ARTÍCULO 60.** Los colaboradores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene UNIANDINOS en determinados casos.

**ARTÍCULO 61.** El colaborador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga el carácter de profesional y aunque no lo inhabilite para el trabajo, puede constituir peligro 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.

**ARTÍCULO 62.** Los colaboradores deberán someterse a todas las medidas de Higiene y Seguridad que prescriban las autoridades del ramo, en general y en particular a las que ordena UNIANDINOS en su sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo, para prevención de las enfermedades y los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar accidentes de trabajo.

**ARTÍCULO 63.** En caso de accidente de trabajo, el inmediato líder de la respectiva dependencia, o quien presencie el accidente o, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios adecuados por parte de los brigadistas y se tomarán

todas las medidas que se impongan y que se consideren convenientes para reducir al mínimo la consecuencia del accidente.

**ARTÍCULO 64.** En caso de accidente, aún el más leve o de apariencia insignificante, el colaborador lo comunicará a su inmediato líder, a la brigada de emergencias, a Desarrollo Organizacional y a los representantes del Comité Paritario de Salud (copasst); para que éstos procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica, tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo de Trabajo (D.L.19/2012 ART. 140). El médico continuará con el tratamiento respectivo, e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ARTÍCULO 65.** UNIANDINOS no responderá de ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima pues sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el colaborador el aviso correspondiente, haberlo demorado sin justa causa o haber omitido las recomendaciones médicas de manera voluntaria.

**ARTÍCULO 66.** De todo accidente se llevará un registro en libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere, y en forma sintética lo que éstos pueden declarar.

**ARTÍCULO 67.** En todo caso en lo referente a los puntos que trata este capítulo, tanto UNIANDINOS como los colaboradores se someterán a las normas del reglamento de Higiene y Seguridad Social, que aquella tenga aprobado por la División de Medicina del Trabajo, del Ministerio de Trabajo, de acuerdo a lo establecido en los artículos 348, 349, 350, 351 y 352 del Código Sustantivo del Trabajo; lo mismo que a la ley 9 del 1979, Decreto 614 de 1984 y Resoluciones Números 1016 de 1989, 2013 de 1986, 2346 de 2007 y 1409 de 2012

### CAPÍTULO XIII

#### PRESCRIPCIONES DEL ORDEN

**ARTÍCULO 68.** Los colaboradores tienen como deberes generales los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a sus líderes. \*
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo. \*
- c) Procurar completa armonía e inteligencia emocional con los líderes y compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en 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 UNIANDINOS, y ceñir su comportamiento a los principios y valores predicados en la organización. \*
- e) Ejecutar los trabajos que se le confíen con honradez, buena voluntad, de la mejor manera posible y de acuerdo con los parámetros de servicio al cliente establecidos en UNIANDINOS. \*
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo líder y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Actuar con total sinceridad y bajo preceptos de transparencia en todo caso. \*
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención, que siempre será la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de UNIANDINOS en general.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo líder, y los comités de Salud y Seguridad en el Trabajo para el manejo de máquinas e instrumentos de trabajo y evitar los accidentes de trabajo.
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde deba desempeñarlo, siendo prohibido en consecuencia, salvo orden del líder o necesidad de sus funciones, pasar al puesto de trabajo de otro compañero.
- k) Dar aviso a su inmediato líder, de la falta o carencia de algún instrumento o elemento que no le permita proporcionar un rendimiento eficaz en su trabajo.
- l) Dar aviso al respectivo líder cuando por cualquier circunstancia no pueda concurrir al trabajo. En caso de no poder comunicarse con él directamente, el aviso debe hacerse a Desarrollo Organizacional. \*
- m) Respeto y acatamiento a las normas legales y a las políticas de UNIANDINOS. \*

### CAPÍTULO XIV

#### ORDEN JERARQUICO

**ARTÍCULO 69.** El orden jerárquico tanto para los efectos de autoridad y ordenamiento en UNIANDINOS, como para la presentación de las reclamaciones es en orden descendente:

- a. Junta Directiva
- b. Presidencia Nacional
- c. Gerencia
- d. Direcciones
- e. Subdirecciones
- f. Coordinaciones

**PARÁGRAFO:** Las sanciones podrán ser impuestas por escrito por el inmediato líder, quien lo comunicará y obrará de acuerdo con su líder inmediato. Todas las sanciones deberán tener una copia en la carpeta del colaborador, por lo que se deben pasar a Desarrollo Organizacional.

### **CAPÍTULO XV**

#### **LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE DIECIOCHO AÑOS**

**ARTÍCULO 70.** Queda prohibido emplear mujeres embarazadas y menores de dieciocho años en trabajos peligrosos, insalubres o que requieran grandes esfuerzos, igualmente queda prohibido emplear mujeres embarazadas en trabajos nocturnos que se prolonguen por más de cinco horas. Se prohíbe también el trabajo nocturno a menores de dieciocho años. \*

### **CAPÍTULO XVI**

#### **OBLIGACIONES ESPECIALES PARA UNIANDINOS Y LOS COLABORADORES**

**ARTÍCULO 71.** Son obligaciones especiales de UNIANDINOS:

- a. Poner a disposición de los colaboradores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las herramientas necesarias para la realización de las labores.
- b. Procurar a los colaboradores lugares apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- c. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad, a este efecto UNIANDINOS mantendrá lo necesario según reglamento de las autoridades sanitarias.
- d. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- e. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del colaborador, a sus creencias y sentimientos.
- f. Conceder al colaborador las licencias necesarias para los fines y términos indicados en el capítulo X de este Reglamento.

- g. Entregar al colaborador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor, la certificación sobre el examen médico de ingreso y retiro, o si durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera, que el colaborador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- h. Pagar al colaborador los gastos razonables de venida y regreso, si para su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del colaborador. Si el colaborador prefiere radicarse en otro lugar, UNIANDINOS le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso, al lugar donde residía anteriormente. En los gastos del traslado del colaborador se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.
- i. UNIANDINOS está en la obligación de conceder a las colaboradoras que acaban de ser madres, dos descansos de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.
- j. UNIANDINOS está obligado a conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior, si la colaboradora presentare certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese número de descansos.
- k. UNIANDINOS está obligado a conservar el puesto a la colaboradora que está disfrutando de sus descansos remunerados de que tratan los numerales 9 y 10 antes anotados o de la licencia de maternidad motivada por el embarazo o parto. También aplica para la licencia de paternidad a la que tienen derechos los colaboradores que acaban de ser padres.
- l. UNIANDINOS debe llevar un registro de vacaciones en el cual anotará la fecha en la cual ha ingresado a UNIANDINOS cada colaborador y la fecha en que toma las vacaciones anuales.

### **ARTÍCULO 72.** Son obligaciones especiales del colaborador:

- a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes que de manera particular le imparta UNIANDINOS o sus representantes según el orden jerárquico establecido. \*
- b. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que tengan naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a UNIANDINOS, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes. \*
- c. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus líderes y compañeros. \*

- d. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan facilitado. Para ello tomarán las medidas de seguridad necesarias, o impartidas por UNIANDINOS.
- e. Comunicar oportunamente a UNIANDINOS las observaciones que estime conducentes para evitar daños y perjuicios. \*
- f. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgos inminentes, que afecten o amenacen las personas o las cosas de UNIANDINOS.
- g. Aplicar las medidas preventivas higiénicas prescritas por las autoridades del ramo.
- h. Aplicar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales.
- i. Registrar en Desarrollo Organizacional la dirección y el teléfono de su domicilio, así como el nombre y teléfono de contacto de algún familiar, y dar aviso oportuno sobre cualquier cambio que ocurra.
- j. Aplicar estrictamente, lo establecido por UNIANDINOS, para solicitud de permisos, licencias, vacaciones entre otros.
- k. Laborar horas extras o días festivos, cuando así lo indique UNIANDINOS, o su líder, por razones de trabajo. \*
- l. Portar el carné de identificación que otorga UNIANDINOS y presentarlo en todas las ocasiones en que así lo exija UNIANDINOS por razones de control y seguridad.
- m. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, actualización, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por UNIANDINOS, dentro o fuera de su recinto, a los que se le invita o se le indica participar.
- n. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por UNIANDINOS o sus representantes.
- o. Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos contra UNIANDINOS por la conducta y cumplimiento de tareas y responsabilidades del colaborador.
- p. Aceptar los traslados y cambio de espacio, oficio u horario, siempre y cuando estos no desmejoren las condiciones salariales.
- q. Para aquellos colaboradores a quienes UNIANDINOS suministre dotaciones, es obligatorio su uso diario, y su conservación en buenas condiciones.
- r. El coordinador de contabilidad, está obligado a mantener la contabilidad de UNIANDINOS al día, lo mismo que a efectuar la presentación de balances en forma oportuna, o cuando se lo indique su líder inmediato, lo mismo que las demás funciones inherentes a su cargo.
- s. Los colaboradores encargados de tienda o almacenaje de algún tipo, deberán presentar inventarios mensuales que estipulen en forma clara las existencias y los gastos efectuados durante este lapso.
- t. Los colaboradores en general, están obligados a darle estricto cumplimiento al perfil y manual de funciones que para cada cargo establezca UNIANDINOS.
- u. Los colaboradores en general, están obligados a reportar todos los ausentismos (permisos, citas médicas, entre otros) de manera oportuna o cuando la

circunstancia lo permita a Desarrollo Organizacional por medio de su líder o directamente de acuerdo a la circunstancia.

- v. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales y de las de este Reglamento, o de las que sean asignadas por UNIANDINOS al colaborador en los estatutos, manuales de funciones, descripción de oficios, cartas o circulares.

**ARTÍCULO 73.** Obligaciones especiales para: Gerente, Directores, Subdirectores, Coordinadores:

Además de las obligaciones que rigen para los demás colaboradores, son obligaciones para estas personas las siguientes:

- a. La obediencia y especial fidelidad para con UNIANDINOS.
- b. Gestionar el ingreso de sus nuevos colaboradores, diligenciando todos los formatos requeridos y desarrollando su plan de inducción específico. Igualmente en caso de retiro, dar aviso oportuno enviando la carta respectiva a Desarrollo Organizacional, y diligenciar los formatos requeridos.
- c. Reportar accidentes, incidentes y todos los ausentismos de sus equipos y propios a Desarrollo Organizacional oportunamente. En caso de las vacaciones a las que dan visto bueno a sus equipos, deberán reportarlas a Desarrollo Organizacional con la anticipación que cada caso permita para la liquidación previa de las mismas.
- d. Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar e impulsar el trabajo de cada una de las personas de sus equipos, con el fin de que se realicen las labores de los colaboradores dentro de las normas de UNIANDINOS y en la calidad y cantidad por ella exigidas. Para ello deberán gestionar también su motivación y salario emocional.
- e. Dar a conocer y hacer cumplir las políticas, los reglamentos, las normas, y procesos de otras áreas de UNIANDINOS a sus equipos.
- f. Mantener la disciplina dentro del equipo de trabajo según lo estipulado en este reglamento.
- g. Permitir a los colaboradores de sus equipos acceder a los beneficios del plan de bienestar sin discriminación alguna, organizando la operación del área para facilitar dicho acceso.
- h. Informar y consultar a sus propios líderes sobre los problemas que puedan surgir en el trabajo.
- i. Dar buen ejemplo con su conducta y participación.
- j. Retroalimentar positivamente a sus equipos siempre que sea necesario y medir sus contribuciones individuales trimestralmente, enviando los resultados oportunamente a Desarrollo Organizacional.
- k. Cuidar y ejecutar eficientemente el presupuesto asignado anualmente para el desarrollo de sus funciones.

- l. Cumplir y hacer cumplir los manuales de protocolo e imagen institucional.
- m. Imponer las sanciones que correspondan frente a las faltas según lo establecido en el capítulo XVIII. Informar y pasar copia de las sanciones a Desarrollo Organizacional para el archivo en carpetas del colaborador. \*
- n. En los casos en los que las faltas no sean impuestas por los líderes directos, o ante su ausencia, se recurrirá a la coordinación de Desarrollo Organizacional, quien tiene funciones disciplinarias para aplicar la escala descrita en el capítulo XVIII, con el consentimiento previo de la Gerencia.

### **CAPÍTULO XVII**

#### **PROHIBICIONES ESPECIALES PARA UNIANDINOS Y LOS COLABORADORES**

#### **ARTÍCULO 74.** Prohibiciones especiales para UNIANDINOS:

- a. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones, incluyendo liquidaciones, en dinero que correspondan a los colaboradores, sin autorización previa de estos para cada caso y sin mandamiento judicial con excepción de los siguientes:
  - Respecto de salarios, pueden hacerse retenciones, deducciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
  - Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un 50% de salarios y prestaciones, para cubrir préstamos o créditos, en forma y en los casos que autorice la Ley.
  - En cuanto a la Cesantía y pensiones de jubilación, UNIANDINOS puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
- b. Obligar en cualquier forma a los colaboradores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca UNIANDINOS.
- c. Exigir o aceptar dinero del colaborador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
- d. Limitar o presionar en cualquier forma a los colaboradores en el ejercicio de sus derechos de ciudadano.
- e. Imponer a los colaboradores obligaciones de carácter religioso, político o dificultarles el derecho al sufragio.
- f. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
- g. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los

interesados, o adoptar el sistema de \*Lista Negra\* cualquiera que sea la modalidad que utilice para que no se ocupe en otras empresas, a los colaboradores que se separen o sean separados del servicio.

- h. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los colaboradores.
- i. Contratar a familiares de colaboradores para cargos que estén en relación directa con los de éstos últimos. Sólo podrán contratarse familiares de colaboradores en los casos en que sus funciones no tengan dependencia de una misma área ni de procesos interrelacionados de áreas diferentes.

### **ARTÍCULO 75.** Se prohíbe a los colaboradores:

- a. Sustraer de UNIANDINOS, sin su permiso, en cualquiera de sus dependencias los útiles de trabajo, las materias primas, información o productos elaborados.
- b. Sustraer de la dependencia en la que el colaborador debe cumplir sus oficios, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin previa autorización del Líder Inmediato para llevarlos a otras dependencias de UNIANDINOS, cualquiera que sea la finalidad.
- c. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o narcóticos enervantes. \*
- d. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan portar los vigilantes. \*
- e. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de UNIANDINOS. \*
- f. 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.
- g. Usar los útiles o herramientas suministradas por UNIANDINOS en objetos distintos del trabajo contratado.
- h. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad de UNIANDINOS, la de sus compañeros de trabajo, la de sus líderes o de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo. \*
- i. Abandonar el trabajo sin justa causa o sin previo aviso. \*
- j. Dedicarse durante las horas de trabajo a actividades diferentes a aquellas que le están encomendadas sin autorización previa del líder.
- k. Promover discusiones políticas, de raza, de género o religiosas que ofendan la identidad de sus compañeros o líderes.
- l. Queda expresamente prohibido efectuar negocios de la misma índole, como ventas de los productos propios del giro normal de UNIANDINOS, con otras que se dediquen a comercializar los mismos renglones, aun cuando sea en horas diferentes a las del horario establecido en el capítulo quinto de este mismo reglamento. \*

- m. Suministrar a terceras personas, sin autorización expresa de UNIANDINOS datos relacionados con la organización o con cualquiera de los sistemas, servicios o procedimientos de la misma de que tenga conocimiento en razón de su oficio. \*
- n. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno, de los estudios, procedimientos, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras obtenidos o conocidos por el colaborador, o con la intervención de él durante la vigencia del contrato de trabajo. \*
- o. Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses o suspensiones del trabajo en UNIANDINOS, cuando tales hechos tengan el carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarios a las disposiciones de la ley y el reglamento.\*
- p. Realizar defectuosa o negligentemente el trabajo.
- q. Interponer o hacer interponer obstáculos de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de los otros colaboradores o máquinas y equipos situados en el lugar de trabajo, no salga en la cantidad, calidad y tiempo fijados por UNIANDINOS. \*
- r. Causar cualquier daño en la labor confiada o en las instalaciones, equipos y elementos de UNIANDINOS.
- s. Confiar a otro colaborador, sin la autorización correspondiente la ejecución del propio trabajo, los instrumentos, equipos y materiales de UNIANDINOS.
- t. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de UNIANDINOS. \*
- u. Presentarse tarde al trabajo, sin justa causa o sin autorización del líder.
- v. Comenzar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias, sin orden o autorización expresa de su respectivo líder inmediato.
- w. Retirarse del turno antes de que se presente el colaborador que deba sucederle con la labor.
- x. Dormir en los sitios u horas de trabajo.
- y. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas de cualquier perfil, políticas, acciones, decisiones o el nombre de UNIANDINOS o sus representantes en jerarquía. \*
- z. Fumar en sitios prohibidos por UNIANDINOS o en lugares donde pueda llegar a causar algún perjuicio a la misma o a su personal.
- aa. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer los archivos o cualquier documento de UNIANDINOS, sin autorización expresa de ella. \*
- bb. Aprovecharse de circunstancias especiales para amenazar o agredir en cualquier forma a sus líderes o compañeros de trabajo y ocultar el hecho. \*
- cc. Originar riñas, discordia o discusión con otros colaboradores de UNIANDINOS o tomar parte en tales actos o fuera de la misma. \*
- dd. Emplear más tiempo del necesario para realizar el objeto del permiso concedido por UNIANDINOS o utilizar el mismo en asuntos diferentes a los solicitados.

- ee. Disponer de dinero, cheques, letras de cambio y demás instrumentos negociables, artículos o valores que les sean entregados por cualquier concepto con destino a UNIANDINOS o por ésta con destino a sus acreedores, clientes, colaboradores, etc. \*
- ff. Crear o alterar documentos de cualquier índole para su beneficio personal o para el de terceros.\*
- gg. No atender las órdenes impartidas por sus líderes.
- hh. Permitir que otros tengan que efectuar su trabajo, que le han asignado cuando por su actitud negligente u omisiva no lo realiza.
- ii. Afectar el trabajo de otras dependencias por su actitud negligente u omisiva en la realización de sus funciones y responsabilidades.
- jj. Originar riñas, perder el control de sus actos y palabras, o propasarse de cualquier forma con sus compañeros o líderes a causa del consumo de alcohol, en las ocasiones en las que UNIANDINOS lo brinde de manera voluntaria. \*
- kk. Introducir y consumir sin autorización alcohol, drogas o cualquier sustancia psicoactiva a actividades desarrolladas dentro y fuera de las instalaciones de UNIANDINOS. \*
- ll. Esconder acciones propias, o de terceros, que falten u obstruyan a la ética, la moral y a los lineamientos del presente reglamento y del de convivencia de UNIANDINOS. \*
- mm. Aceptar visitas personales o familiares en sus lugares de trabajo o espacios de servicio de UNIANDINOS. En caso de tenerlas, se atenderán en recepción de Sede Administrativa o por fuera de la organización, previo aviso al líder.
- nn. Mantener expresiones o manifestaciones propias de una relación sentimental con compañeros de trabajo en sus espacios y horarios laborales, incluyendo visitas en los puestos de trabajo que distraigan las funciones del colaborador y la de sus compañeros. \*

### **CAPÍTULO XVIII**

### **ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES**

### **DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 76.** UNIANDINOS no puede imponer a sus colaboradores sanciones que no estén previstas en este reglamento. En todo caso, UNIANDINOS garantizará a los colaboradores el derecho al debido proceso y de contradicción.

**ARTÍCULO 77.** Se establecen las siguientes clases de faltas y correspondientes sanciones disciplinarias así:

a. El retardo en la hora de entrada, o el retiro prematuro del trabajo por más de 15 minutos, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a UNIANDINOS implica<sup>1</sup>:

- Por la primera vez, amonestación verbal, por parte del líder inmediato.
- Por la segunda vez, nota de mejoramiento, por parte de su líder inmediato.
- Por tercera vez, memorando escrito.
- Por cuarta vez, suspensión<sup>2</sup> en el trabajo hasta por cinco días, o multa hasta por una quinta parte del salario diario. Potestad del líder

b. La falta al trabajo por medio día, en la mañana o en la tarde sin excusa suficiente cuando no se cause perjuicio de consideración a UNIANDINOS, implica:

- Por primera vez, memorando.
- Por segunda vez, suspensión del trabajo hasta por cinco días, o multa hasta por una quinta parte del salario diario.

c. La falta al trabajo durante un día, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a UNIANDINOS implica:

- Por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días, o multa hasta por una quinta parte del salario diario.

d. La violación por parte del colaborador de los deberes y obligaciones que no tengan el carácter de falta grave implica:

- Por primera vez nota de mejoramiento
- Por segunda vez, memorando
- Por tercera vez, suspensión hasta por cinco días

e. La violación por parte del colaborador de las prohibiciones que no tengan el carácter de falta grave implica:

---

<sup>1</sup> Salvo los trabajadores de Dirección, Confianza y Manejo que tienen una regulación especial frente a la jornada laboral.

<sup>2</sup> Las suspensiones del trabajo implican que estos días no serán remunerados al colaborador. Irán acompañadas de un memorando a la carpeta del colaborador informando de dicha decisión.

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

f. La violación por parte del colaborador de los deberes, prohibiciones y obligaciones que tengan el carácter de falta grave implica<sup>3</sup>:

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

### CAPÍTULO XIX

#### JUSTA CAUSA DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 78.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo las indicadas en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo y la reglamentación de la sala de casación laboral de la Corte Suprema de Justicia.

### CAPÍTULO XX

#### DESPIDOS EN CASOS ESPECIALES

**ARTÍCULO 79.** Cuando UNIANDINOS considere que es necesario hacer despidos colectivos de colaboradores o terminar labores ya sea parcial o totalmente, en forma transitoria o definitiva, por cualquier causa, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de trabajo, en la que explicará los motivos y acompañará las correspondientes justificaciones si fuere el caso.

**ARTÍCULO 80.** En los casos de suspensión o terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito previstos en el artículo 51 y en el 466 del Código Sustantivo del Trabajo, UNIANDINOS dará inmediato aviso al inspector del Trabajo correspondiente, a fin de que compruebe esa situación.

**PARÁGRAFO:** Los casos previstos en los artículos de este capítulo se tramitarán con arreglo a lo dispuesto por el decreto 2351 de 1965.

---

<sup>3</sup> Las obligaciones, deberes y prohibiciones de carácter grave están identificadas con un \* en sus respectivos capítulos.

---

## **CAPÍTULO XXI**

### **PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMA DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 81.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria UNIANDINOS debe dar la oportunidad de ser oído al colaborador inculpado. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga omitiendo este trámite.

En todo caso quien impone la sanción dejará constancia por escrito de los hechos y de la decisión de UNIANDINOS de imponer, o no, la sanción definitiva. Quien sea sancionado podrá dejar constancia por escrito de sus descargos.

**ARTÍCULO 82.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación al trámite señalado en el artículo.

## **CAPÍTULO XXII**

### **RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN**

**ARTÍCULO 83.** Los reclamos de los colaboradores se harán ante el líder inmediato, a saber Gerencia, Direcciones y Subdirecciones.

**PARÁGRAFO:** En UNIANDINOS no existen prestaciones adicionales a las legales.

**ARTÍCULO 84.** Se deja claramente establecido que para efecto de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el colaborador o colaboradores pueden asesorarse de sus compañeros o personas de su absoluta confianza. Se aconseja apoyarse en Desarrollo Organizacional.

## **CAPÍTULO XXIII**

### **DEFINICIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO PARA EL TRATAMIENTO DEL ACOSO LABORAL**

**ARTÍCULO 85.** Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre, colaborador por parte de un empleador, un líder o líder jerárquico

inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

**ARTÍCULO 86.** Para la interpretación, definición, modalidades, agravantes, atenuantes y demás se deberá remitir a la ley 1010 del 2006.

**ARTÍCULO 87.** En pro de desarrollar dispositivos de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento UNIANDINOS tendrá un Comité, integrado por dos funcionarios y un directivo. Este Comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".

**ARTÍCULO 88.** El Comité de convivencia Laboral realizará las siguientes actividades.

- a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de UNIANDINOS en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención ya mencionados.
- c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para construir, renovar y mantener la vida laboral de convivencia en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad.
- e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de UNIANDINOS.
- f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
- g. Las demás actividades relacionadas con las funciones anteriores.

**ARTÍCULO 89.** El comité se reunirá cada tres meses en sesiones ordinarias, y extraordinariamente cuando se presenten situaciones que lo ameriten, por convocatoria de cualesquiera de sus Miembros.

Ante uno cualquiera de los miembros del comité presentarán las solicitudes de evaluación de situaciones que puedan configurar acoso laboral, para el respectivo análisis que debe hacer el comité. Así como las sugerencias que a través del comité realicen los funcionarios de UNIANDINOS para el mejoramiento de la vida laboral.

**ARTÍCULO 90.** Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral y/o hostigamiento, el Comité las examinará, debiendo escuchar a las personas involucradas, a fin de garantizar los derechos a la defensa y al debido proceso.

Formulará las recomendaciones que estime indispensables.

Participará en la recuperación de la armonía de las relaciones laborales, si fuere necesario. Dependiendo de la magnitud y gravedad de la falta, podrá proponer entre los involucrados, Compromisos de Convivencia.

**ARTÍCULO 91.** Si como resultado de la actuación del Comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a Desarrollo Organizacional, para que se adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la Ley.

### PUBLICACIÓN

**ARTÍCULO 92.** El presente Reglamento debe publicarse en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de características visibles, en dos (2) sitios distintos o en un sitio físico y la intranet si más del 80% de los funcionarios tienen acceso a ella. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

### CAPÍTULO XXIV

#### VIGENCIA

**ARTÍCULO 93.** El presente reglamento empezará a regir ocho (8) días después de su publicación en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento.

### CAPÍTULO XXV

#### DISPOSICIONES FINALES

#### CLAUSULAS INEFICACES

No producen ningún efecto las cláusulas del presente reglamento que desmejoren las condiciones del colaborador en relación con lo establecido en las leyes y contratos individuales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al colaborador.

**APODERADO**



**Carlos Fernando Mosquera Franco**  
**Representante Legal**

### **LEY 1010** **23/01/2006**

Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

*El Congreso de Colombia,*  
**DECRETA:**

**ARTÍCULO 1. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella.** La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los colaboradores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

**PARÁGRAFO:** La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.

**ARTÍCULO 2. Definición y modalidades de acoso laboral.** Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, colaborador por parte de un empleador, un líder o líder jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

**a. Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o colaborador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo

laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

**b. Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o colaborador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

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

**d. Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el colaborador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

**e. Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del colaborador.

**f. Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del colaborador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el colaborador.

**ARTÍCULO 3. Conductas atenuantes.** Son conductas atenuantes del acoso laboral:

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

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

**ARTÍCULO 4. 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.

**ARTÍCULO 5. Graduación.** 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.

**ARTÍCULO 6. Sujetos y ámbito de aplicación de la ley.** Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- a. La persona natural que se desempeñe como gerente, líder, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;
- b. La persona natural que se desempeñe como líder jerárquico o tenga la calidad de líder de una dependencia estatal;
- c. La persona natural que se desempeñe como colaborador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;
- d. Los colaboradores o colaboradores vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;
- e. Los servidores públicos, tanto colaboradores públicos como colaboradores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;
- f. Los líderes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral;
- g. La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
- h. La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

**PARÁGRAFO:** Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

**ARTÍCULO 7. 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 colaboradores o colaboradoras;
- k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás colaboradores 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°.

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 8. Conductas que no constituyen acoso laboral.** No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los líderes jerárquicos sobre sus subalternos;
- c. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- f. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 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.

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

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

### **ARTÍCULO 9. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.**

a. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

b. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

c. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2º de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

**PARÁGRAFO: 1.** Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (4) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los colaboradores en la adaptación de que trata este párrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.

**PARÁGRAFO: 2.** La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o líderes de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma.

**PARÁGRAFO: 3.** La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.

**ARTÍCULO 10. Tratamiento sancionatorio al acoso laboral.** El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

- a. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.
- b. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del colaborador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
- c. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
- d. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al colaborador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.
- e. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del colaborador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
- f. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

**PARÁGRAFO: 1.** Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor.

**PARÁGRAFO: 2.** Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, en los términos del artículo 157 de la Ley 734 de 2002, siempre y cuando existan serios indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima.

**ARTÍCULO 11. Garantías contra actitudes retaliatorias.** A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

a. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

b. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.

c. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

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

**PARÁGRAFO:** La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de trabajo Social conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Líderes o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

**ARTÍCULO 12. Competencia.** Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean colaboradores o colaboradores particulares.

Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Líder y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley.

**ARTÍCULO 13. Procedimiento sancionatorio.** Para la imposición de las sanciones de que trata la presente Ley se seguirá el siguiente procedimiento:

Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario único.

Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual sólo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.

**ARTÍCULO 14. Temeridad de la queja de acoso laboral.** Cuando, a juicio del Ministerio Público o del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición.

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

Los dineros recaudados por tales multas se destinarán a la entidad pública a que pertenece la autoridad que la impuso.

**ARTÍCULO 15. Llamamiento en garantía.** En los procesos relativos a nulidad y restablecimiento del derecho en los cuales se discutan vicios de legalidad de falsa motivación o desviación de poder, basados en hechos que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, la parte demandada podrá, en el término de fijación en lista, llamar en garantía al autor de la conducta de acoso.

**ARTÍCULO 16. Suspensión de la evaluación y calificación del desempeño laboral.** Previo dictamen de la entidad promotora de salud EPS a la cual está afiliado el sujeto pasivo del acoso laboral, se suspenderá la evaluación del desempeño por el tiempo que determine el dictamen médico.

**ARTÍCULO 17. Sujetos procesales.** Podrán intervenir en la actuación disciplinaria que se adelante por acoso laboral, el investigado y su defensor, el sujeto pasivo o su representante, el Ministerio Público, cuando la actuación se adelante en el Consejo Líder o Seccional de la Judicatura o en el Congreso de la República contra los funcionarios a que se refiere el artículo 174 de la Constitución Nacional.

**ARTÍCULO 18. Caducidad.** Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.

**ARTÍCULO 19. Vigencia y derogatoria.** La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga o modifica todas las que le sean contrarias o incompatibles.

La Presidenta del honorable Senado de la República,

**Claudia Blum de Barberi.**

El Secretario General del honorable Senado de la República,

**Emilio Ramón Otero Dajud.**

El Presidente de la honorable Cámara de Representantes,

**Julio E. Gallardo Archbold.**

El Secretario General de la honorable Cámara de Representantes,

**Angelino Lizcano Rivera.**

### **REPUBLICA DE COLOMBIA - GOBIERNO NACIONAL**

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 23 de enero de 2006.

**ÁLVARO URIBE VÉLEZ**

El Ministro de la Protección Social,

**Diego Palacio Betancourt.**