

CAPITULO I INTRODUCCION

ARTICULO 1. Con el ánimo de garantizar un adecuado clima laboral, basados en nuestros principios, dentro de un absoluto respeto por las libertades consagradas en la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo de Trabajo y la Seguridad Social, sus decretos reglamentarios, la Doctrina y la Jurisprudencia, consientes que las condiciones de trabajo deben apuntar al máximo de bienestar, tanto del Empleador como de los Empleados, ESCONALTUR. por medio de su Representante Legal, ha decidido adoptar el siguiente Reglamento Interno de Trabajo (RIT) el cual regirá las condiciones laborales de la Empresa a partir de la respectiva publicación.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 2. Quien aspire a laborar en ESCONALTUR debe hacer la solicitud verbal o por escrito para su registro como aspirante y acompañarla de los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o Tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Inspector de Trabajo, a solicitud de los padres, y a falta de estos, el Defensor de Familia cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificado de los dos (2) últimos empleadores con quien el aspirante haya trabajado, en el que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d) Recomendación escrita de personas que puedan acotar sobre su conducta y capacidad en su cargo.
- e) Los documentos en regla tales como licencias, registros, certificados, autorizaciones y otros, exigidos por el ordenamiento legal para el desarrollo del cargo dentro de la Empresa.

PARAGRAFO 1: El empleador podrá requerir, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para el desarrollo de las funciones atinentes al cargo, para admitir o no al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: Así, es prohibido la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan..."Artículo primero, (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** (Artículo 43, C. N. Artículos primero y segundo, Convenio No. 111 de la

OIT, Resolución No. 003941 de 1994 del ministerio de trabajo), el examen de SIDA (Decreto Reglamentario 559 de 1991 art. 22), ni la libreta militar (art. 111 decreto 2150 de 1995).

PARAGRAFO 2: Quien en vigencia del contrato laboral, se encuentre en estado de embarazo, deberá manifestarlo de forma inmediata al jefe de personal o Administración acompañado de la prueba que evidencie el estado de gravidez para que se adopte lo que en derecho corresponda.

PARAGRAFO 3: La presentación por parte del Aspirante o Empleado de documentos falsos, será calificada como falta grave y dará origen a la terminación del contrato, acorde con lo reglado en el literal (a) del artículo 62 del C.S.T., lo anterior sin perjuicio del inicio de las acciones legales a que haya lugar.

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 3. Una vez admitido el aspirante, ESCONALTUR podrá estipular con él, un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la misma, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76 C.S.T.).

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. (Artículo 77, numeral primero C.S.T.).

ARTICULO 5. El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses, en los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato. Cuando entre ESCONALTUR y el trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 78 C.S.T.)

ARTICULO 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, sin manifestación o argumentación alguna de las partes, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se consideran regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones (art. 80 C.S.T.)

CAPITULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS Y APRENDICES

ARTICULO 7. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de ESCONALTUR. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos y todas las prestaciones de ley. (CST, art. 6º).

ARTICULO 7 A: El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, 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 u ocupación 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 dos (2) años, y por esto reciba **un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.**

Parágrafo: Las disposiciones contenidas en el presente artículo se observarán de conformidad con el contenido de los artículos 81 y S.S. del C.S.T y artículos 30 y S.S. de la Ley 789 de 2002.

ARTICULO 7B. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios secundarios, demuestren poseer conocimientos para el desarrollo de la labor designada o se encuentren en período de formación en entidades de educación formal o no formal, y el contrato debe contener cuando menos los siguientes puntos: (Ley 188 de 1959 Artículo tercero).

1. Nombre del Empleador
2. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
3. Obligación del empleador, y aprendiz y derechos de éste y aquel (Artículos 6 y 7, Ley 188 de 1959);
4. Apoyo económico al aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato (Ley 789 de 2003);
5. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudios.
6. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
7. Firma de los contratantes o de sus Representantes.

ARTICULO 7 C: En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de estos, ESCONALTUR se ceñirá a lo prescrito en (Artículos 32 y 33 de la Ley 789 de 2002).

ARTICULO 7 D: Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa **un apoyo de sostenimiento mensual** que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al cincuenta (50%) de un (1) salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase teórica será el equivalente al setenta y cinco por ciento (75 %) de un salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo mensual legal vigente.

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

ARTÍCULO 7 E: El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos (2) años de enseñanza y trabajo, alternados en periodos sucesivos e iguales, y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales regidos por las normas generales del contrato laboral en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendiz en este oficio.

ARTICULO 8. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. Los primeros tres (3) meses se presumen como periodo de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y sus cualidades personales y de otra la conveniencia de continuar por el en la labor asignada.

2. El periodo de prueba a que se refiere el artículo anterior se rige por las disposiciones generales del C.S.T. (Artículo 77 Numeral 1º del C.S.T.)

3. Cuando el contrato de aprendizaje termina por cualquier causa, ESCONALTUR deberá remplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada por la ley.

4. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de las Leyes 188 de 1959 y 789 de 2009), el contrato de aprendizaje se registrará por el C.S.T.

ARTÍCULO 9: Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la A.R.L. que cubre a ESCONALTUR en materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el sistema de

seguridad social en salud, conforme al régimen de trabajadores independientes y pagados plenamente por ESCONALTUR (Ley 789 de 2002, Art 30).

CAPITULO IV
INHABILIDADES POR GRADO DE CONSANGUINIDAD, AFINIDAD Y CIVIL

ARTÍCULO 10: DEFINICION DE INHABILIDAD: Se entiende por inhabilidad todo acto o situación que le impida a la persona ocupar cargos dentro de ESCONALTUR S.A.S.

ARTICULO 11. Se Constituye inhabilidad para celebrar contrato laboral la que se genere por grado de consanguinidad y afinidad, cuando exista parentesco hasta el tercer grado de consanguinidad, tercero de afinidad, primero civil, o con quienes estén ligados por matrimonio o unión marital de hecho, entre los empleados de La Empresa.

CAPITULO V
DEL USO DEL UNIFORME DE LA EMPRESA

ARTÍCULO 12: UNIFORME. El uniforme tiene por objeto que los empleados acudan a sus labores de forma acorde a las actividades que realizan con fines de seguridad, higiene, salubridad, presentación e imagen corporativa, por lo que su uso será de obligatorio cumplimiento para todo el personal en condiciones impecables.

PARAGRAFO 1: Los elementos de protección aportados por ESCONALTUR hacen parte integral del uniforme que se debe portar de forma obligatoria.

PARAGRAFO 2. El Administrador, Empleador o sus Representantes, serán los encargados de verificar y exigir diariamente durante toda la jornada el cumplimiento del porte total del uniforme.

ARTÍCULO 13: USO ADECUADO DEL UNIFORME, El uniforme se deberá conservar en excelente estado y limpio. El empleado que realice modificaciones notorias al modelo previsto, pierda, extravíe el uniforme o no lo porte de manera correcta se hará acreedor a las siguientes sanciones:

- I. Primera Vez: Llamado de Atención Verbal.
- II. Segunda Vez: Llamado de Atención escrito

PARAGRAFO. El llamado de atención verbal será impuesto por el Administrador, o Representante del Empleador, lo cual deberá comunicarse al área de Talento Humano. En caso de reincidencia el Jefe de Talento Humano impondrá llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida.

ARTÍCULO 14: DOTACIÓN: La Dotación de Uniformes se entregara a los trabajadores, tres (3) veces al año de acuerdo a lo dispuesto en el Código Sustantivo de Trabajo (Artículos 230 y s.s.).

PARAGRAFO: Suministros será el Área encargada de hacer entrega de la Dotación con el apoyo del área de Talento Humano.

ARTICULO 15. CARNÉ INSTITUCIONAL. Se entregara al Empleado la carné de la Empresa, documento que lo acredita como empleado, el cual deberá portarse en un lugar visible durante las horas hábiles laborales.

PARAGRAFO: El Carné es Intransferible, solo podrá pórtalo el Empleado a quien le ha sido asignado.

PARAGRAFO 1: Este documento es devolutivo; en consecuencia, deberá ser entregado a la Administración en el momento en que el Empleado se retire del Cargo.

PARAGRAFO 2: En caso de pérdida, el Empleado está obligado a dar aviso inmediato al área de Talento Humano o a quien corresponda expedirlo.

CAPITULO VI EVALUACION DE DESEMPEÑO

ARTICULO 16. DEFINICION: La Evaluación de Desempeño es un Procedimiento a través del cual se mide el nivel de eficiencia, eficacia y efectividad con la cual una persona desarrolla las actividades y labores propias de su cargo.

ARTICULO 17: CARACTERISTICAS. Las evaluaciones del desempeño laboral deben ser:

1. Objetivas, imparciales y fundadas en principios de equidad, para lo cual deben tenerse en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas;
2. Referidas a hechos concretos y a comportamientos demostrados por el empleado durante el lapso evaluado y apreciados dentro de las circunstancias en que el empleado desempeña sus funciones.

ARTICULO 18. REQUISITOS. El desempeño laboral de los empleados de ESCONALTUR deberá ser evaluado y calificado de acuerdo requisitos previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales, teniendo en cuenta el cumplimiento de objetivos concertados, el cumplimiento de los Planes de Acción, comportamientos y competencias laborales, habilidades y

aptitudes del empleado, enmarcados dentro de la cultura y los valores de la Empresa.

CAPITULO VII HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 19. Como índole diversificada de las actividades que desarrolla la Empresa, le permiten fijar un horario variable de entrada y salida de los Trabajadores, la Empresa se reserva la facultad de fijar horarios de trabajo, de acuerdo a sus necesidades, sus compromisos y obligaciones; al igual que de su organización teniendo en cuenta los límites señalados en la Legislación Laboral Colombiana.

Se establecen de manera indicativa los siguientes horarios de entrada y salida de los Trabajadores y que a continuación se expresan así:

Días laborables: Los días laborables para el personal administrativo se establece del día Lunes al Sábado y para el personal operativo se establece del día Lunes al Domingo.

El horario aquí establecido será previamente acordado con los Trabajadores.

PERSONAL ADMINISTRATIVO: De Lunes a Viernes:

MAÑANA: 8:00 a.m. a 12:00 m.

HORA DE ALMUERZO: 12:00 m. a 1:00 p.m.

TARDE: 1:00 p.m. a 5:00 p.m.

Sábados:

MAÑANA: 8:30 a.m. a 12:30 m.

PERSONAL OPERATIVO:

La jornada laboral de los conductores de vehículos adscritos a ESCONALTUR será la establecida acorde a las necesidades del contrato que se esté desarrollando y en los horarios previstos para tal fin, previa estipulación contemplada en el contrato celebrado, sin que supere la jornada máxima legal.

Parágrafo: Cuando la Empresa tenga más de cincuenta (50) Trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada por cuenta del Empleador las dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación de conformidad con el contenido del artículo 21 Ley 50 de 1.990.

ARTICULO 20. JORNADA LABORAL FLEXIBLE. Entre ESCONALTUR y los Empleados, pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar 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.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno, ni el previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado (Ley 50 del 1990 art 20 y 789 de 2002 art 51)

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

CAPITULO VIII LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO, AUTORIZACION, RECONOCIMIENTO Y PAGO.

ARTICULO 21. En todos los casos en que la Empresa requiera de trabajo extra, sea diurno o nocturno, se acogera al marco normativo vigente sobre la materia. La empresa obtendra de las autoridades del Ministerio de Trabajo, la autorizacion para laborar tiempo extra y lo publicara en las instalaciones de la empresa junto con este reglamento.

ARTICULO 22. El trabajo realizado entre las 9:00 pm y las 6:00 am se remunerara por la empresa, en cada caso, con un recargo del treinta y cinco (35%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

ARTICULO 23. Trabajo ordinario es el comprendido entre las 6:00 a.m y las 9:00 pm. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 9:00 pm y las 6:00 am

ARTICULO 24. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el del salario ordinario, en el periodo siguiente del pago. Identifíquese los conceptos, según la ley 1846 de 2017

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

ARTÍCULO 25 A: El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

PARAGRAFO: Entre el Empleador y trabajador podrá acordarse, que en desarrollo de la labor por turnos reglada en el Artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo y ciclos establecidos, solamente se causa y se remunera el trabajo suplementario, cuando la sumatoria del total de las horas laboradas en el ciclo mensual, exceda el límite de la jornada legal establecida en el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo en el resultado promedio obtenido en los días laborados por tiempo de servicio.

ARTICULO 26. La Empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus Trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 23 de este Reglamento.

CAPITULO IX DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 27. Serán días de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

1. Todo Trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 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 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. 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 en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el Trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

Parágrafo. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el Trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5°, Ley 50 de 1.990).

Parágrafo 1. Los Trabajadores de Empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 25 de la Ley 789 del 2002 y con derecho al descanso compensatorio (Artículo 28, Ley 50 de 1.990).

Parágrafo 2. La Empresa en aplicación al contenido del Artículo 26 Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo aplicara el contenido para sus Trabajadores la normatividad vigente respecto al trabajo dominical y festivo así:

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide con 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 (artículo 26 ley 789 de 2002).

Parágrafo 3. El Trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Parágrafo 4. Del aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el Empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de Trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio de conformidad con el contenido del artículo 185 del C. S.T.

El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTICULO 28. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C. S. T.).

ARTICULO 29: VACACIONES ANUALES REMUNERADAS. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15)

días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 30. La época de vacaciones debe ser señalada por ESCONALTUR a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. ESCONALTUR Tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederán las vacaciones (artículos 187 C.S.T.).

ARTICULO 31. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTICULO 32. SE PROHÍBE COMPENSAR LAS VACACIONES EN DINERO. El Ministerio de trabajo puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en caso especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria, con base en lo anterior ESCONALTUR no compensará en dinero los descansos remunerados por encima de lo legalmente permitido.

ARTICULO 33. Los Empleados que cesen sus funciones o hayan terminado sus contratos de trabajo, sin que hubieren causado vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado (ley 995 del 2005 Art 1º).

ARTICULO 34. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos especializados, de confianza o de manejo.

ARTICULO 35. Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devenga el día que comience a disfrutar de ellas. Este salario ordinario está conformado por todo lo que recibe el Empleado como remuneración de sus servicios, excepto el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y de horas extras. El recargo nocturno y lo recibido por descanso obligatorio remunerado, si debe computarse dentro del trabajo ordinario. El auxilio de transporte no se incluye en el salario base para la liquidación de las vacaciones.

ARTICULO 36. La Empresa, llevara un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, y en la que terminan las mismas (Decreto 13 de 1967, artículo 5).

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferiores a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de compensación en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea (artículo 3º, párrafo, Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO 1: LICENCIA POR LUTO: De conformidad con lo reglado en el artículo 1º de la ley 1280 de 2009, el Empleador concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero (a) permanente o de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad, y primero civil, una licencia remunerada por luto, por cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad.

ARTICULO 37. El periodo de licencia de Maternidad será de mínimo una semana antes de la fecha del parto y las 13 restantes después del mismo, según prescripción médica, por disposición de la madre podrá tomar 2 semanas antes del parto y las otras 12 después del parto.

Las madres con parto de alto riesgo o parto múltiple tendrán derecho a dieciséis (16) semanas de licencia de maternidad, lo anterior con arreglo a lo contemplado en el Artículo primero de la ley 1468 de 2011, que modificó el artículo 236 del Código Sustantivo Del Trabajo Y La Seguridad Social.

PERMISOS

ARTICULO 38. ESCONALTUR concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad al Empleador o a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el normal funcionamiento de la Empresa. Acorde a lo establecido en el numeral 6 artículo 57 del C.S.T.

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

PRIMERO: 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 permita las circunstancias y se podrá solicitar por cualquier medio idóneo de comunicación, en un término que no supere las veinticuatro (24) horas, situación que deberá ser comprobada por el empleador.

SEGUNDO: En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se considerara hasta el 10% de los

trabajadores. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con el tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción del Empleador (numeral 6 art. 57 C.S.T.).

TERCERO: En los casos no descritos en los numerales anteriores será potestativo de La Empresa, conceder el respectivo permiso, obedeciendo a la necesidad inmediatez e importancia que amerite el evento y teniendo en cuenta la disponibilidad de personal que pueda remplazar el solicitante sin alterar el normal funcionamiento de la empresa y las obligaciones contractuales con terceros.

CAPITULO X

SALARIO, LUGAR, DIA, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 39. Formas y libertad de estipulación.

1. Entre ESCONALTUR y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, destajo o por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal mensual vigente o el fijado en los contratos de Trabajo.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 12,14,16,21 y 340 del Código Sustantivo de 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, extras legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyen en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, más el factor prestacional correspondiente a ESCONALTUR que no podrá ser inferior al treinta (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, ICBF, y Caja de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta (30%).
4. El trabajador que desea acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causada hasta

esa fecha, sin que por ello se entienda terminando su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1990).

ARTICULO 40. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por periodo mayores (Art. 133.C.S.T.).

PERIODOS DE PAGO

ARTICULO 41. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, en la ciudad de Bogotá – Cundinamarca o cualquier otro Municipio donde la Empresa desarrolle su labor, durante el trabajo, o inmediatamente después que éste cese (Art. 138, numeral primero, C. S. T.).

ARTICULO 42. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que le autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor a un mes, las quincenas se cancelaran los quince (15) y treinta (30) de cada mes.
2. El pago de trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tarde con el salario del periodo siguiente (Art. 134, C.S.T.).

CAPITULO XI

SERVICIOS MEDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ARTICULO 43. Es obligación del Empleador, velar por la Salud, Seguridad e Higiene de los trabajadores a su cargo, igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos laborales y ejecución del Programa de Salud Ocupacional con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 44. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S. elegida por el empleado y la ARL elegida por la Empresa, o cualquier otra de su índole a través de la I.P.S. a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo de ESCONALTUR sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 45. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al Empleador o a su Representante, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar desarrollando la labor que desempeña, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse, lo anterior sin perjuicio de lo que en derecho corresponda para las mujeres que se encuentren en estado de embarazo.

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.

PARAGRAFO: Las incapacidades deben ser otorgadas al Empleado por el médico tratante de la EPS, a la que se encuentre vinculado, y deben hacerse llegar a ESCONALTUR por cualquier medio idóneo existente, el día que se causen.

ARTICULO 46. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones sanitarias y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes, tratamientos preventivos y medidas profilácticas que para todos o algunos de ellos ordena La Empresa, en determinados casos.

El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 47. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general, y el programa de salud ocupacional adoptado por ESCONALTUR en particular a las que ordene la misma para la prevención de las enfermedades y de los riesgos laborales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

PARAGRAFO. El grave incumplimiento por parte del Empleado, de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentre dentro de los Programas de Salud Ocupacional que la Empresa haya comunicado, facultan al Empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de Trabajo, respetando el derecho de defensa (Arts. 91 literal b del Decreto 1295 de 1994 y 2.2.1.1.7 del Decreto 1072 de 2015).

ARTICULO 48. En caso de accidente de trabajo, el Empleador o su Representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, tomará todas las medidas que se consideren necesarias y

suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la E.P.S, Y la A.R.L.

ARTICULO 49. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o incidente, **el trabajador lo comunicará inmediatamente al Empleador**, su representante, o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 50. Tanto ESCONALTUR como 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 frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

ARTICULO 51. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto ESCONALTUR como los Empleados, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del decreto ante mencionado.

CAPITULO XII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 52. Los trabajadores de ESCONALTUR tienen como deberes lo siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confían con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso.
- h) Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención, que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de ESCONALTUR en general.

- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique El Empleador o administrador para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- k) cumplir estrictamente el horario establecido para inicio y terminación de la jornada laboral
- l) conservar y procurar el máximo cuidado y custodia de los bienes y vehículos de ESCONALTUR.
- m) Cumplir con las disposiciones de salubridad y cuidado en el desarrollo de su labor.
- n) El estricto cumplimiento de las normas de tránsito y ordenamiento legal colombiano del Transporte.

CAPITULO XIII ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 53. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en ESCONALTUR Es el siguiente:

| |
|-----------------------------------|
| JUNTA DE SOCIOS |
| GERENTE |
| COORDINADOR RECURSO HUMANO |

PARÁGRAFO: Quienes ocupen los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de ESCONALTUR

CAPITULO XIV LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 54. Queda prohibido emplear a niños o niñas o adolescentes menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los adolescentes menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C. S. T.).

PARAGRAFO : Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio del trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad.

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (Decreto 2737 de 1989, artículo 243).

CAPITULO XV OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 55. Son obligaciones especiales de ESCONALTUR las que contempla el Artículo 57 del C.S.T y las siguientes.

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos, vehículos y tecnología adecuados a la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesarios según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos en la sede Principal de Villavicencio o en las sucursales.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento.
7. Expedir al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato o durante su vigencia certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita hacerle practicar

examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el Empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.

En los gastos de traslado del trabajador, se entiende comprendidos los de familiares que con él convivieren.

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

10. Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajador.

11. Conservar el puesto a las Empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada por el Embarazo o parto.

No producirá efecto alguno el despido que el Empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expide durante los descanso o licencias mencionadas.

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

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

14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este 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, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor.

ARTICULO 56. Son obligaciones especiales de los Empleados además de las enumeradas en el Artículo 58 del C.S.T. las siguientes:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta el Empleador o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, en vigencia del contrato o a su terminación, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya

divulgación pueda ocasionar perjuicios para ESCONALTUR lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los vehículos, útiles, equipos y bienes que les hayan asignado para el desempeño de sus labores.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, el respeto y trato con las mujeres sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.

5. Comunicar oportunamente a ESCONALTUR las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminente que afecten o amenacen las personas, bienes y vehículos pertenecientes a la Empresa.

7. La conservación, cuidado y compromiso de calidad en la prestación de servicios que dentro del desarrollo de su objeto social presta ESCONALTUR

8. Registrar en la Administración de ESCONALTUR su domicilio dirección y teléfono y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.

ARTICULO 57. ESCONALTUR conoce y aplica en este reglamento, la prohibición legal, contenida en los siguientes numerales.

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores **sin autorización previa** escrita de esto para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

b). De orden legal acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir su créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar bienes o servicios de la Empresa

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirle el ejercicio del derecho al sufragio.

6. Hacer o autorizar 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 trata el ordinal 7º. Del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajador signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar al sistema de "Lista Negra" cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que separen o sean separados del servicio del Laboratorio.
9. Cerrar intempestivamente las sedes de trabajo de ESCONALTUR Si lo hiciere, además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada. Así mismo cuando se compruebe que el Empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores, que le hubieren presentado pliego de petición desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (art. 59.C.S.T.).
12. Compensar Vacaciones en Dinero
13. Realizar pagos parciales de Auxilio de Cesantías, acorde con lo contemplado en el Artículo 254 del Código Sustantivo del Trabajo, salvo las excepciones legales.

ARTICULO 58. Se prohíbe a los Empleados de ESCONALTUR.

1. Sustraer de los establecimientos de la Institución los útiles de trabajo, equipos de oficina, equipos audiovisuales, papelería o insumos de trabajo, materias primas sin la Autorización del Empleador o sus representantes, y la operación de los vehículos asignados en actividades distintas a las del desarrollo de las funciones y horarios establecidos.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes o sus efectos y causas posteriores así como iniciar labores en condiciones no aptas de higiene y excelente presentación.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de ESCONALTUR excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas, sembrar discordia o hacer comentarios o tomar actitudes que desestabilicen la armonía y trabajo en la Empresa.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo, realizar cualquier actividad comercial.

7. Coactar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los vehículos en actividades recreativas, familiares o personales en objetos distintos a los del trabajo contratado (Art. 60 C.S.T.)
9. Cualquier acto inmoral en contra de las mujeres que laboran en ESCONALTUR o irrespeto en contra de los compañeros de trabajo, Empleador, Administrador, usuarios y clientes.
10. Cualquier hecho doloso en contra de personas, equipos, y vehículos asignados.
11. Permanecer en ESCONALTUR sin portar el uniforme y los elementos de protección.
12. faltar al deber de cuidado sobre los equipos, y vehículos asignados, dentro y fuera del desarrollo de la labor.
13. Sostener cualquier tipo de relación amorosa entre los Empleados, integrantes de la Administración o personas con conexidad con ESCONALTUR.
14. Realizar cualquier proceso de contratación o negociación de servicios ofrecidos por ESCONALTUR con cualquier persona natural o jurídica, sin la respectiva autorización escrita del Representante Legal, la cual debe expedirse especificando el objeto del contrato y la individualización del mismo.
15. Desconocer las prohibiciones establecidas dentro de las sedes de ESCONALTUR y en el desarrollo de la operación de los vehículos asignados, enunciadas en los contratos de trabajo y el presente reglamento.

CAPITULO XVI

ESCALA DE FALTA Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 59. ESCONALTUR no puede imponer a sus trabajadores sanciones que no estén previstas en este reglamento, en pacto, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (Art. 114 C.S.T.)

ARTICULO 60. Se establecen las siguientes clases de falta leves y sus sanciones disciplinarias así:

- a). El retardo hasta de cinco (5) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración para ESCONALTUR Implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta (5ª) parte del salario de un día; por la tercera vez, suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra, y por cuarta vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.
- b). La falta en el trabajo, en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración para ESCONALTUR Implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

PARÁGRAFO: Las incapacidades o excusas de la inasistencia a laborar deberán ser allegadas por cualquier medio a ESCONALTUR El día y en la Jornada en la cual se presente la inasistencia, situación que de ser desconocida se tendrá como falta injustificada.

c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración para ESCONALTUR Implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

d) El incumplimiento del porte del uniforme sin excusa suficiente o alguno de sus accesorios establecidos dentro de las sede de trabajo de ESCONALTUR implica por primera vez la suspensión en el turno que se encuentre laborando, por segunda vez, suspensión hasta por ocho días y por tercera vez hasta por dos (2) meses.

e) La utilización de dispositivos electrónicos como celulares, tabletas o cualquier medio **que interfiera en el desarrollo de las actividades encomendadas al Empleado** dentro de las sedes de ESCONALTUR o en la operación del Vehículo asignados, dará como sanción por primera vez dos (2) días de suspensión, y por segunda vez hasta ocho (8) días.

f) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o inobservancia de las prohibiciones, contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajado hasta por dos (2) meses.

g) La negligencia, falta al deber objetivo de cuidado, descuido con los objetos de la Empresa, maltrato o falta al deber objetivo de cuidado de los vehículos asignados que afecte de manera leve el Patrimonio de la misma, dará por primera vez sanción de dos (2) días y por segunda vez sanción hasta por ocho (8) días.

h) El desconocimiento de las órdenes impartidas por el Empleador o sus Representantes acordes a la realización de las labores dará por primera vez, llamado de atención, por segunda vez suspensión por dos (2) días y por tercera vez, suspensión por ocho (8) días.

i) Cualquier infracción a las normas de tránsito y las disposiciones legales que rigen el servicio de transporte, tendrá por primera vez una sanción de dos (2) días y por la segunda vez una sanción hasta por ocho (8) días.

PARAGRAFO: La imposición de multas no impide que ESCONALTUR prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajo. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntal y eficientemente, cumpla sus obligaciones.

ARTICULO 61. Constituyen faltas graves las siguientes actuaciones:

- a) El retardo hasta de cinco (5) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta (4ª) vez.
- b) La falta total de trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera (3ª) vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera (3ª) vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales, las contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo y en el Código Sustantivo del Trabajo, de manera reiterada.
- e) Todo hecho dañino o delictuoso en contra de las personas, usuarios, los bienes y vehículos asignados al Empleado.
- f) La reiterada falta al deber objetivo de cuidado de los equipos, bienes y vehículos asignados que cause detrimento a ESCONALTUR en cuantía Mayor a un (1) salario mínimo mensual legal vigente.
- g) El uso de dispositivos electrónicos dentro de las sedes de trabajo en horario laboral, y en operación de los vehículos asignados en desconocimiento a llamados de atención sobre el particular.
- h) El incurrir de manera reiterada en las faltas establecidas como leves, en el presente reglamento de trabajo.
- i) Cualquier hecho acto comprobado de Acoso Laboral.
- j) El abandono de las labores o vehículos asignados sin ninguna justificación, dentro de la jornada laboral establecida por ESCONALTUR.
- k) Sostener relaciones amorosas entre los empleados de la Empresa.
- l) La celebración de contratos a gestiones encaminadas a relaciones contractuales, sin la autorización escrita y expresa del Representante Legal.
- m) cualquier conducta en la que se desconozcan o no acaten las políticas internas del sistema de gestión integral (política integral, política de no alcohol y drogas y política de seguridad vial).
- n) Ingerir bebidas embriagantes, dentro de las instalaciones de ESCONALTUR sus áreas de Administración o los lugares donde se desarrolle la labor, así como emplear en cualquier actividad distinta a la establecida u horarios no laborales el vehículo asignado, o ingerir bebidas embriagantes, estando a cargo del vehículo aun sin operarlo, tendrá la terminación unilateral del contrato laboral por justa causa, celebrado con él.

PARAGRAFO: Con arreglo a las disposiciones contempladas en el ordenamiento laboral colombiano, la consecuencia para el Empleado que incurra en alguna de las faltas contempladas en el presente artículo, será la terminación Unilateral del contrato laboral por justa causa, celebrado con él. Lo anterior acorde con las garantías del debido proceso establecido por ESCONALTUR y lo reglado en el Art 2.2.1.1.7 del Decreto 1072 de 2015.

**PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTA Y FORMAS DE
APLICACIONES DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

ARTICULO 62. Antes de aplicar una sanción disciplinaria, el Empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente acompañado de un compañero y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos Representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión adoptada por ESCONALTUR de imponer o no la sanción definitiva (arts. 115 C.S.T. y 2.2.1.1.7 del Decreto 1072 de 2015).

ARTICULO 63. No producirá afecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite en el anterior artículo.

PARAGRAFO: Al Empleado que incurra en una falta le será terminado el contrato de trabajo de manera inmediata y no dará lugar a indemnización alguna por parte de ESCONALTUR.

.CAPITULO XVII RECLAMOS

PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO 64. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Gerente General o jefe de gestión humana, administrador del contrato o designado por la Empresa quien lo oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTICULO 65. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo si existiere.

PARAGRAFO. En ESCONALTUR No existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XVIII

MECANISMOS DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION

ARTÍCULO 66. DEFINICION: Se entiende por Acoso Laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 67. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. – El Acoso Laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **MALTRATO LABORAL:** Entendido como todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

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

3. **DISCRIMINACIÓN LABORAL:** Considerase a 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.

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

5. **INEQUIDAD LABORAL:** Es la asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. **DESPROTECCIÓN LABORAL:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTICULO 68. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES. Considérense como circunstancias agravantes de las conductas de Acoso Laboral, las siguientes:

- a) Reiteración de la conducta;
- b) 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 dentro de la empresa, 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 69. AUTORES. Pueden ser sujetos de activos o autores del Acoso Laboral:

- a) La persona natural que se desempeñe como Empleador, Gerente, Administrador, Supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando dentro de la Empresa;
- b) La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

ARTÍCULO 70. VICTIMAS: Son sujetos pasivos o víctimas del Acoso Laboral:

- a) Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo con ESCONALTUR.
- b) Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

ARTICULO 71. COMPLICIDAD. – Son sujetos partícipes del Acoso Laboral:

- a) La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
- b) La persona natural que omite cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos determinados en la ley.

ARTÍCULO 72. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE 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 agregación, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de las 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 o distintos a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar del trabajo o la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Empresa.
- j) La exigencia de laboral 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 trabajadores.
- 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 de 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 este Reglamento.

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 de los empleados de ESCONALTUR.

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.

ARTICULO 73: CONDUCTAS NO CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL.

No constituyen Acoso Laboral bajo ninguna de sus modalidades, las siguientes conductas:

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial.
- c) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento y en acatamiento a las disposiciones o solicitudes de Usuarios o beneficiarios de los servicios que presta la Empresa en el desarrollo del objeto social.
- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Empresa.
- e) Las actuaciones o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.
- f) La solicitud de cumplir con los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- g) La exigencia de cumplir con las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 (ibídem).
- h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- i) La asignación de determinados vehículos, rutas y otras tareas dentro de criterios de necesidad del servicio.

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.

ARTICULO 74. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

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

ARTÍCULO 75. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, ESCONALTUR ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, incluyendo campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha Ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. ESCONALTUR Dentro del Proceso de Inducción debe poner en conocimiento del empleado contratado la normatividad dispuesta en la Ley 1010 de Enero 23 de 2006 con relación al acoso laboral; y la información dispuesta en el literal anterior.
3. Espacios para el dialogo, 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.
4. 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 conveniente.
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a 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.
5. La Empresa debe capacitar permanentemente a todo su personal en Relaciones Humanas e Interpersonales y realizar procesos de integración grupal.
6. ESCONALTUR Garantiza al trabajador la ejecución de sus labores en un clima de seguridad y protección adecuadas, en jornadas de trabajo normales, descansos, condiciones de higiene, salubridad y seguridad industrial adecuadas, conforme las exigencias legales establecidas.
7. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere ESCONALTUR Para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 76. PROCEDIMIENTO PARA SUPERAR LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL: Para los efectos relacionados con la búsqueda de la solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

- 1) ESCONALTUR tendrá un Comité, integrado en forma bipartita por un (1) representante de los trabajadores y un (1) representante del empleador o su delegado. Este Comité se denomina COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, cuya vigencia será de dos (2) años.

Para la designación del Representante de los trabajadores en ese Comité, la empresa realizará convocatorias dentro de cada uno de sus establecimientos e instalaciones, en las cuales podrán participar todos sus empleados. La elección se hará mediante votación secreta y en papeleta escrita.

2) El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

c) Examinar de manera confidencial, cuando ello hubiere lugar los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conveniente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.

e) Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Empresa.

f) Atender las conminaciones preventivas que formulen al empleador las autoridades que tramiten denuncia de acoso laboral, para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en este capítulo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de la Empresa.

g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3) Este Comité se reunirá ordinariamente cada tres (03) meses y extraordinariamente cuando las circunstancias lo ameriten, designará de su seno un Coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el Comité, así como las sugerencias que a través del Comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

ARTICULO 77. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION. El procedimiento para investigar cualquier posible conducta de acoso laboral, es el siguiente:

La queja sobre Acoso Laboral deberá ser presentada por escrito ante el Comité de Convivencia Laboral designado para tal fin, anexando las pruebas que sustenten tal conducta.

Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el Comité en las sesión respectiva las examinará, escuchando, si ello hubiere lugar, a las personas involucradas; realizará la investigación dentro de los quince (15) días hábiles siguientes y recopilará las pruebas tendientes a verificar la ocurrencia de la conducta, la veracidad de los hechos y las circunstancias de tiempo modo y lugar en que se presentaron.

Una vez reunidos los medios de prueba suficientes, el Comité de Convivencia Laboral convocará a las partes a audiencia de conciliación.

PARAGRAFO. De lograrse acuerdo entre las partes se dejará constancia en el acta, y el Comité de Convivencia Laboral enviará el informe a la Dirección de Gestión Humana.

En todo caso, la conciliación podrá intentarse en cualquier momento del trámite.

PARAGRAFO 1. . En caso de no lograrse la conciliación, el Comité de Convivencia Laboral concluirá la investigación, y remitirá el informe a la Coordinación de Gestión Humana, dependencia que, en caso de informe positivo del acoso laboral, procederá a aplicar los correctivos necesarios de acuerdo con la Constitución, la Ley y el Reglamento de Trabajo.

PARAGRAFO 2. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y penales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 78. 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, la ley 1010 de 2006 establece las siguientes garantías:

- a. Que la terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima del Acoso Laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la Ley de Acoso Laboral (Ley 1010 de Enero 23 de 2006), carecerá de todo efecto cuando se profiera 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 puesto en conocimiento.
- b. Y las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Asimismo se señala en dicha normatividad, que las anteriores garantías cobijan también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata esa Ley; pero se advierte, que la

garantía anterior no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de trabajo conforme a las leyes ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

ARTÍCULO 79- La persona víctima del Acoso Laboral puede poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en 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.

ARTÍCULO 80.- Asimismo, quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas anteriormente, podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de Acoso Laboral.

CAPITULO XIX PUBLICACIONES

ARTICULO 81. El presente Reglamento entrará a regir a partir de la fecha de publicación, efectuada en la forma prevista en el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010.

ARTICULO 82. ESCONALTUR en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 1429 de 2010, publicará su contenido mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos sitios, de las diferentes sedes.

CAPITULO XX VIGENCIA

ARTICULO 83. El presente al Reglamento Interno de Trabajo entrará a regir ocho (8) días después de su publicación, hecha en la forma prescrita en el artículo anterior del mismo y hará parte integral de los contratos de trabajo existentes o los otro sí.

CAPITULO XXI CLAUSULAS INEFICACES.

ARTICULO 84. No producirán ningún efecto las cláusulas de este Reglamento que desmejoren las condiciones del Trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento, en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

AURA ESTHER SANTOS
Representante Legal

Fecha de Publicación:

| VERSIÓN No. | ELABORADO | REVISADO | APROBADO | FECHA DE APROBACIÓN | MODIFICACIÓN REALIZADA |
|-------------|-----------------|--------------------|--------------------|---------------------|------------------------|
| 1 | Monica Castillo | Aura Esther Santos | Aura Esther Santos | 9-10-2017 | |
| | Coordinador SGC | Gerente | Gerente | | |