

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR
NIT. 800.157.427-8**

PREÁMBULO:

- A) La **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**, con el propósito de construir y mantener con sus empleados una relación de claridad, confianza, transparencia, equidad, credibilidad y dar cumplimiento a la legislación laboral vigente en Colombia y a su normatividad interna, presenta este Reglamento Interno de Trabajo como documento normativo, que permite regular las relaciones laborales. En él se estipulan las condiciones de trabajo, relaciones laborales e investigación de faltas y sanciones disciplinarias que son de obligatorio cumplimiento para todos sus empleados.
- B) Este Reglamento Interno de Trabajo se fundamenta en el Código Sustantivo del Trabajo y de Procedimiento Laboral Colombiano, en la Reforma Laboral Ley 2466 de 2025 y en la reglamentación interna asociada, que tiene como objetivos principales estipular de forma clara las pautas requeridas para el cumplimiento de las funciones; reglamentar los derechos que tienen los empleados y regular las actuaciones que ellos deben tener frente a la Entidad y sirve para que tanto la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR** como sus empleados, sepan de antemano cuáles son las reglas a seguir en el trabajo y las consecuencias que tiene su incumplimiento para cada uno, así como el procedimiento a seguir en caso de su no observancia.
- C) Dado que el Reglamento Interno de Trabajo está cimentado en la normatividad vigente, se entiende que en el futuro se aplicará cualquier modificación, adición o sustitución que se haga a la misma.
- D) El Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR** que regirá para todas sus dependencias y las que en el futuro se establezcan, al igual que para el cumplimiento de actividades externas. Aplica, también, para situaciones de trabajo en casa, trabajo remoto y/o teletrabajo.
- E) El mismo se encuentra regulado por todas las normas del derecho laboral indicadas en el Artículo 108 y siguientes y demás normas del Código Sustantivo del Trabajo (en adelante, C.S.T.), que a futuro lo modifiquen o revoquen, las normas que regulan la Seguridad Social Integral y, en fin, por todas aquellas disposiciones legales que regulen las relaciones empleador-empleado, las cuales se entienden incorporadas al texto de éste.
- F) De acuerdo con lo establecido en el Artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, todos los empleados de la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**, recibirán la misma protección y trato y gozarán de los mismos derechos y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen, lengua, religión, opinión política o filosófica.

CAPÍTULO I – CONSIDERACIONES:

El presente es el texto del Reglamento Interno de Trabajo para la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**, identificada con NIT. 800.157.427-8, con domicilio principal en el municipio de Itagüí, departamento de Antioquia, debidamente socializado con sus empleados de todas sus sedes.

Este reglamento regirá en todas las dependencias, sedes y oficinas ya establecidas o que establezca la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR** y quedan sometidas tanto a la Entidad como también todos sus empleados.

CAPÍTULO II – GENERALIDADES:

ARTÍCULO 1. El Reglamento Interno de Trabajo, prescrito para la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**, forma parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los empleados.

CAPÍTULO III. DE LAS CONDICIONES DE ADMISIÓN:

ARTÍCULO 2. Quien aspire a laborar con la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**, debe indicar en la hoja de vida: el perfil de la persona, información personal, familiar, educación y formación especializada, experiencia laboral por años, perfil del cargo desempeñado, funciones y responsabilidades atendidas, documentación pertinente y en general todos aquellos datos que el aspirante considere relevantes para ser seleccionado en el cargo.

Para participar en el proceso de selección y poder formalizar el contrato de trabajo futuro en caso que sea seleccionado, el aspirante debe remitir la siguiente información y documentación:

1. Hoja de vida actualizada en la que consten datos personales de identificación, estudios realizados, experiencia personal, y en general todos aquellos datos que el aspirante estime relevantes.
2. Copia legible de diplomas y/o actas de grado que acrediten su formación académica (bachillerato, estudios técnicos, tecnológicos, profesionales y especializados, además de cualquier otro cursado).
3. Certificaciones laborales que acrediten el tiempo de servicio e índole de la labor ejecutada

4. Dos cartas de recomendación personales y/o referencias personales por escrito donde aparezca el nombre e información de contacto para ser verificadas.
5. Copia del documento de identidad por ambos lados en caso de tenerlos.
6. Certificado de afiliación al fondo de pensiones y cesantías.
7. Certificado de afiliación a la EPS.
8. Copia del documento de identidad de los beneficiarios (padres dependientes, cónyuge e hijos, si aplica). Para casado (a) o en unión libre: fotocopia del documento de identidad del cónyuge o compañero; registro civil de matrimonio o extrajuicio de convivencia; registro civil de los hijos y tarjeta de identidad, si es mayor de 7 años.
9. Certificación bancaria vigente.
10. Exámenes médicos de ingreso que considere necesarios la entidad, de acuerdo con el cargo a desempeñar y los riesgos que este produzca para la salud, acorde a lo designado por EL EMPLEADOR.
11. Autorización debidamente suscrita para el manejo de datos personales.
12. Certificado de Antecedentes judiciales, fiscales y disciplinarios

PARÁGRAFO 1. La **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**, podrá solicitar además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios 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 prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (Artículo 1º. Ley 13 de 1972)

PARÁGRAFO 2. Los adolescentes pueden trabajar, así:

Adolescentes, entre 15 y 17 años:

- Edad mínima: 15 años cumplidos.
- Jornada laboral: Máximo de 6 horas diarias y 30 horas semanales, exclusivamente durante el día (hasta las 6:00 p. m.).
- Requisitos:
 - Autorización del Inspector de Trabajo.
 - Inscripción escolar y un examen médico de ingreso.
 - Presentación del menor con sus padres o acudientes ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo para obtener el permiso.
- Derechos: Tienen derecho a un salario proporcional al tiempo trabajado, que no puede ser inferior al salario mínimo legal vigente, y deben ser afiliados a la seguridad social.

Mayores de 17 y menores de 17 años y 364 días:

- Jornada laboral: Máximo de 8 horas diarias y 40 horas semanales.
- Horario: Pueden trabajar hasta las 8:00 p. m.
- Requisitos: También requieren autorización oficial y estar escolarizados.

Para ambos grupos:

- Tipos de trabajo prohibidos: No pueden ser empleados en trabajos peligrosos, nocivos para su salud o integridad, o considerados como las peores formas de trabajo infantil.
- Autorización: El permiso puede ser negado o revocado si no se garantizan la salud, la seguridad social y la educación del adolescente.
(Artículo 35 Ley 1098 de 2006).
- Si el aspirante fuere menor de dieciocho (18) años deberá anexar la autorización escrita del Inspector de Trabajo o en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres, y a falta de éstos, del defensor de familia.

PARÁGRAFO 3. Queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH, tampoco se puede exigir la Abreugrafía Pulmonar como requisitos para el acceso a la actividad laboral o su permanencia en la misma. (Resolución 13824 de 1989).

PARÁGRAFO 4. De acuerdo con la Circular 0022 de 2021 del Ministerio de Trabajo, se establece que la Entidad no hará exigencia alguna de la realización de las pruebas de SARS-CoV-2 (covid-19), a empleados o aspirantes a un puesto de trabajo.

PARÁGRAFO 5. No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una empleada, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos 1º y 2º, convenio N°. 111 de la OIT, Resolución N° 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo).

PARÁGRAFO 6. No se podrá exigir la libreta militar (Artículo 111 Decreto 2150 de 1995, derogado por el artículo 81 Ley 1861 de 2017)

PARÁGRAFO 7. La entidad presume la validez de la información y documentación aportada y acreditada por el postulante o solicitante y se reserva el derecho de verificar en cualquier tiempo la autenticidad y/o hacer la investigación que considere necesaria, de tal manera que cualquier inexactitud en la solicitud o cualquier alteración o falsificación en los certificados y/o documentos señalados, dará lugar a rechazo del aspirante y en caso de haberse celebrado contrato de trabajo dará lugar a la terminación por justa causa, la que para el efecto se calificará como falta grave en el presente instrumento jurídico, además de la correspondiente notificación a las autoridades penales según lo dispongan las normas que rigen la materia.

PARÁGRAFO 8. – EL EMPLEADOR, en cumplimiento del convenio 111 de 1958 de la OIT, ratificado en Colombia desde el 4 de marzo de 1969, pero adoptado en la ley 22 de 1967, garantiza que dentro de la entidad queda proscrita toda forma de discriminación, por lo que todos los procesos de vinculación estarán regidos sobre la base del respeto por las diferencias.

PARÁGRAFO 9. - NUEVO ARTÍCULO 241 A – C.S.T. – MEDIDAS ANTIDISCRIMINATORIAS EN MATERIA LABORAL:

Serán las siguientes:

- A) Pruebas de embarazo:** Al enlistar las evaluaciones médicas preocupacionales o de preingreso, se deberá dejar constancia de que no se incluye por la entidad la prueba de embarazo.

Quando las evaluaciones médicas preocupacionales o de preingreso involucren exámenes de sangre, la candidata podrá seleccionar el centro médico o el laboratorio donde se realicen dichos exámenes.

Si se ordenare la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en este artículo, se impondrá una multa de hasta 2.455 UVT y el empleado tendrá que ser contratada para el cargo al cual aspiraba.

- B) Entrevistas de trabajo:** La realización de preguntas relacionadas con planes reproductivos, queda prohibida en las entrevistas laborales. Si se realizaren preguntas de este corte, en contra de lo establecido en este artículo, se impondrá una multa de hasta 2.455 UVT.

- C)** Se amplía la protección contra la discriminación en el trabajo, incluyendo (Ley 2466 de 2025), para: identidad de género, salud mental, creencias políticas y condición de víctima de violencia de género.

PARÁGRAFO 10. Los exámenes médicos que deba realizarse el trabajador al ingresar a la CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR serán cancelados por el empleador, conforme lo dispone las normas vigentes.

PARÁGRAFO 11: Si el aspirante no cumple los requisitos establecidos para el cargo, así se le podrá informar, sin lugar a obtener certificación sobre el resultado de los exámenes, ni exigirle a LA CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR explicaciones sobre su determinación, salvo que sea ordenado por una autoridad judicial.

CAPÍTULO IV - MODALIDADES DE CONTRATOS:

ARTÍCULO 3. La **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR** podrá –desde el ángulo laboral– celebrar contratos a término fijo inferiores o superiores a un (1) año, Contratos a Término Indefinido, Contratos por Ejecución de Obra o Labor, Contratos por Días, Contratos de Medio Tiempo, Contratos con Salario Integral, Contratos con Cláusula de Dirección Confianza y Manejo y Contratos Ocasionales, Accidentales o Transitorios, Teletrabajo. Se entiende por Contrato Ocasional el de duración no mayor a un (1) mes, que se refiera a labores distintas a las normales de la entidad. La **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**, a su juicio, determinará qué modalidad de contrato utiliza. (Art. 45 C.S.T.).

PARÁGRAFO 1. – El contrato a término fijo, será: (i) Pactado por escrito; (ii) Duración máxima de cuatro (4) años; (iii) El límite máximo de cuatro (4) años, se contabilizará a partir del 25 de junio de 2025; (iv) Habrá una vigencia inicial, hasta cuatro (4) prórrogas. Y superados, esos cinco (5) tramos o momentos, devendrá primero en FIJO ANUAL y luego en INDEFINIDO, al franquear los cuatro (4) años; (v) También se vuelve indefinido, cuando no se cumplen las formalidades; (vi) Las prórrogas pactadas, pueden ser por plazos iguales, inferiores o superiores; (vi) Prórrogas automáticas, cuando no se preavisa con al menos treinta (30) días, pues se da un plazo igual.

PARAGRAFO 2. – El contrato por obra o labor, será pactado por escrito, donde se debe detallar la obra o labor. Sin embargo, se puede adicionar por otrosí, otra obra o labor. Si no se cumplen estas condiciones, se entenderá que el vínculo es a término INDEFINIDO.

CAPÍTULO V - DEL PERIODO DE PRUEBA:

ARTÍCULO 4. Una vez admitido el candidato, la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR** podrá acordar con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto, por parte de la entidad apreciar las aptitudes y condiciones del colaborador y por parte de éste evaluar la conveniencia de las condiciones de trabajo.

PARÁGRAFO ÚNICO: El período de prueba deberá pactarse por escrito, so pena de que el contrato se entienda regulado desde su iniciación por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo y Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 5. DURACIÓN MÁXIMA: El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses, en los contratos de trabajo a término indefinido.

En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte (1/5) del término inicialmente pactado para el respectivo contrato.

Con todo, cuando entre un mismo empleador y colaborador se celebren contratos de trabajo sucesivos, solo es válida la estipulación del período de prueba para el primer contrato.

ARTÍCULO 6. PRÓRROGA DEL PERIODO DE PRUEBA: Cuando el período de prueba se pacte inicialmente por un plazo menor al de los límites máximos expresados en el artículo anterior, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder a dichos límites.

ARTÍCULO 7. EFECTOS: Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado unilateralmente y sin previo aviso el contrato de trabajo. Pero si expirado el período de prueba el colaborador continuare al servicio de la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**, con su consentimiento expreso o tácito por este hecho, los servicios prestados por aquel a éste se consideran regulados por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo y Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo Decreto 1072 de 2015, desde la iniciación de dicho período.

PARÁGRAFO 1. La **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR** tiene libertad para terminar unilateralmente el contrato de trabajo en el período de prueba, por falta de competencia que tuvo el colaborador para desempeñar el cargo para el cual fue contratado.

PARÁGRAFO 2. El colaborador tiene derecho al reconocimiento del pago de salario y prestaciones sociales por el tiempo que dure la relación laboral. (Art. 80 C.S.T).

PARÁGRAFO 3. El colaborador que se encuentre sometido al periodo de prueba no tiene derecho al pago de indemnización ni ratificación de continuidad en caso de terminar la relación laboral con la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**.

CAPÍTULO VI - DE LOS COLABORADORES ACCIDENTALES, OCASIONALES O TRANSITORIOS:

ARTÍCULO 8. DEFINICIÓN: Se consideran colaboradores accidentales o transitorios, aquellos que se contratan para labores de corta duración no mayor de un (1) mes y que sean de índole distinta de las actividades normales de la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**.

ARTÍCULO 9. RÉGIMEN PRESTACIONAL: Los colaboradores accidentales o transitorios tendrán derecho a la remuneración del descanso en los domingos, festivos; así mismo al reconocimiento de la Seguridad Social Integral, vacaciones y prestaciones sociales.

CAPÍTULO VII - DEL HORARIO DE TRABAJO:

ARTÍCULO 10. Jornada de trabajo: La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y dos (42) horas a la semana, salvo en los trabajos autorizados para los menores cuyas edades oscilen entre quince (15) y diecisiete (17) años y 364 días, y las jornadas especiales de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) semanales. Se podrá ampliar la jornada ordinaria, con el fin de no laborar los días sábados. En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

ARTÍCULO 11. Horario de Trabajo. Las horas de entrada y salida de los empleados de la Cámara son las siguientes:

Lunes a Jueves de 7:30 a. m. a 5:15 p. m., y viernes de 7:30 a. m. a 4:45 p. m. con 1 hora y 15 minutos de receso para el almuerzo.

PARAGRAFO 1: En consideración a la dinámica de servicio que caracteriza la operación del Centro de Convenciones y la dinámica de la labor del personal de aseo y mantenimiento, el personal asignado al Centro de Convenciones y a las labores de aseo y mantenimiento se acogerá a una jornada laboral flexible, respetando la intensidad horaria adoptada para todo el personal de la entidad.

PARÁGRAFO 2. La **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**, a través de su Presidencia Ejecutiva, se reserva el derecho a la determinación de turnos, la unificación de horarios entre las sedes, y a la rotación de personal entre éstas, atendiendo criterios de necesidad en la prestación del servicio, tanto en áreas de apoyo como de atención directa al público en general.

PARÁGRAFO 3. La **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**, se reserva el derecho de realizar variaciones sobre los turnos de trabajo y/o jornadas laborales y hacer la rotación (en todo o en parte) teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

PARÁGRAFO 4. Para efectos de cómputos parciales o liquidaciones de salarios y prestaciones laborales, se tendrá en cuenta que cuando la remuneración por el servicio consista en salario básico u ordinario mensual se retribuye el número de días trabajados, entendiendo todos los meses de treinta (30) días y el año de trescientos sesenta (360) días.

PARÁGRAFO 5. No habrá limitación en jornada de trabajo para aquellos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, ni para los que ejecuten actividades discontinuas e intermitentes, quienes deberán trabajar las horas necesarias para el cumplimiento de sus obligaciones, sin que se considere que el servicio exceda de las horas proporcionales de conformidad con la jornada máxima vigente, ni constituyan trabajo suplementario, ni implique remuneración alguna.

PARÁGRAFO 6. La **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR** no podrá, aún con el consentimiento del colaborador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (Ley 50 de 1990, Artículo 20 literal d) parágrafo adicionado Ley 789 de 2002).

PARÁGRAFO 7. La salida del colaborador de su sitio de trabajo antes de la terminación de labores, deberá ser solicitada con antelación y le será autorizada por su jefe inmediato.

PARAGRAFO 8. La **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR** determinará los horarios de trabajo para las diferentes dependencias o distintos grupos de trabajadores y se reserva el derecho de implementar sistema para control de la entrada y salida.

ARTÍCULO 12. TRABAJO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD. También puede elevarse al límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161 del CST., en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de colaboradores. (Artículo 166 del C. S. T.).

ARTÍCULO 13. JORNADA LABORAL MÁXIMA DE LOS ADOLESCENTES. Los adolescentes que estén laborando en la institución con la debida autorización para trabajar, se sujetara su jornada laboral a las siguientes reglas:

- a. Los adolescentes mayores de quince (15) y menores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
- b. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años y hasta 364 días más, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche. (Artículo 114 Ley 1098 de 2006).

CAPÍTULO VIII - DE LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 14. Trabajos ordinario y nocturno (Ley 2466 de 2025, que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo), son:

- a. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a. m.) y las seis horas y cincuenta y nueve minutos (6:59 p.m.)
- b. Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las cinco y cincuenta y nueve minutos (5:59 a. m.)

ARTÍCULO 15. El 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 159 del CST.)

ARTÍCULO 16. El trabajo suplementario o de horas extras, tiene las excepciones de los casos señalados en el Artículo 163 del C.S.T.

ARTÍCULO 17. TASAS Y RECARGOS. Las tasas y liquidación de recargos son las siguientes:

- a. El trabajo nocturno por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo de 35 % sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de 36 horas semanales previstas en el Artículo 20 literal c de la Ley 50 de 1990.
- b. El trabajo extra diurno, se remunera con un recargo del veinticinco (25 %) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c. El trabajo extra nocturno, se remunera con un recargo del ochenta por ciento (80 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, a partir del día 1º de julio de 2025; del noventa por ciento (90 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, a partir del día 1º de julio de 2026 y del ciento por ciento (100 %), sobre el valor del trabajo ordinario diurno, a partir del 1º de julio de 2027.
- d. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro. (artículo 24 de la Ley 50 de 1990).

- e. El recargo diurno festivo, del ochenta por ciento (80 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, a partir del día 1° de julio de 2025; del noventa por ciento (90 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, a partir del día 1° de julio de 2026 y del ciento por ciento (100 %), sobre el valor del trabajo ordinario diurno, a partir del 1° de julio de 2027.
- f. El recargo nocturno festivo, tiene un recargo acumulado del ciento quince por ciento (115 %) - (Artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo y artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 1. La **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR** podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto en el Decreto 2352 de 1965. Estos horarios podrán ser modificados por la Entidad, y las modificaciones que así se introduzcan, serán puestas en conocimiento del personal de la Cámara.

Adicionalmente, La **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR** podrá establecer los demás horarios y turnos definidos en la ley, incluyendo turnos especiales, jornadas flexibles, turnos sucesivos, turnos definidos por fuerza mayor, turnos de trabajo sin solución de continuidad, así como las demás normas que regulan la distribución de las horas de trabajo, siempre que se respeten los límites legales.

PARÁGRAFO 2. La **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR** no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus empleados por escrito, o cuando se encuentre programado mediante planillas o cualquier mecanismo establecido para el efecto.

PARÁGRAFO 3. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

ARTÍCULO 18. DESCANSO EN DÍA SABADO. Pueden repartirse las cuarenta y dos (42) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los colaboradores el descanso durante todo el día sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. La anterior regla no aplica para el personal vinculado al Centro de Convenciones Aburrá Sur, por la flexibilidad de su jornada laboral.

PARÁGRAFO ÚNICO. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente (artículo 134, ordinal 2°. Código Sustantivo del Trabajo).

CAPÍTULO IX - DE LOS DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS:

ARTÍCULO 19. Serán días de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana así:

- a. Todo colaborador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: año nuevo, epifanía, san José, jueves santo, viernes santo, día nacional del trabajo, ascensión de Jesús, Corpus Christi, sagrado corazón, declaración de independencia, batalla de Boyacá, asunción de la virgen, día de la diversidad étnica y cultural de la nación colombiana, día de todos los santos, independencia de Cartagena, inmaculada concepción de la virgen el día de navidad y día de la señora del rosario de Chiquinquirá.
- b. Pero el descanso remunerado del, epifanía, san José, ascensión de Jesús, Corpus Christi, sagrado corazón, asunción de la virgen, día de la diversidad étnica y cultural de la nación colombiana, día de todos los santos, independencia de Cartagena, día de la señora del rosario de Chiquinquirá, 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.
- c. Las prestaciones y derechos que para el colaborador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Artículo 1 Ley 51 de 1983).

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

PARÁGRAFO 2. El colaborador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, de acuerdo a su elección en la forma prevista en el presente capítulo. Los colaboradores que habitualmente tengan que trabajar el domingo o día de descanso obligatorio, deben gozar de un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero previsto en el parágrafo siguiente.

PARÁGRAFO 3. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. El trabajo dominical y festivo se remunerará de conformidad con lo establecido por el artículo 26 Ley 789 de 2002 que modificó el Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

- a. El trabajo en domingo y festivos se remunera con un recargo del ochenta por ciento (80 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, a partir del día 1° de julio de 2025; del noventa por ciento (90 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, a partir del día 1° de julio de 2026 y del ciento por ciento (100 %), sobre el valor del trabajo ordinario diurno, a partir del 1° de julio de 2027.
- b. Podrá pactarse como día de descanso obligatorio, cualquier día de la semana.

PARÁGRAFO 4. El colaborador podrá convenir con la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**, 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 5. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de veinticuatro (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).

PARÁGRAFO 6. - Cuando hay disponibilidad, es decir, cuando el colaborador compromete parte o todo su tiempo libre, procede el reconocimiento de esas horas de trabajo. Existe: (i) Disponibilidad simple: Se da por razón y posibilidad de prestar el servicio, en ejercicio de la subordinación jurídica, es decir, que el colaborador puede ser llamado a prestar directamente una labor dentro de un marco temporal específico; (ii) Disponibilidad inefectiva: La que, por alguna circunstancia, no se ejerce de manera efectiva en un evento determinado. El colaborador está atento al llamado, pero no se hace finalmente porque no se requirió su prestación del servicio.

ARTÍCULO 20. El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

- a. En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal de un establecimiento o por turnos.
- b. Desde el mediodía o la 1:00 p.m. del domingo, hasta el mediodía o la 1:00 p.m. del lunes (Artículo 183 del CST.)

ARTÍCULO 21. Cuando el salario es variable, o en parte fijo y en parte variable, el valor de la remuneración por el descanso dominical es el promedio de lo devengado por el colaborador en la semana inmediata anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados, salvo lo que sobre salarios básicos fijos para estos mismos efectos se establezca más favorable al colaborador, en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales, de acuerdo con el artículo 141 del Código Sustantivo del Trabajo. En ningún momento podrá ser inferior al mínimo en la ley laboral.

CAPÍTULO X - DE LAS VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 22. Los colaboradores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral 1 del C.S.T.).

ARTÍCULO 23. La época de vacaciones debe ser señalada por la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**, a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del colaborador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al colaborador con quince (15) días hábiles de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones. (Artículo 187 del C.S.T.).

ARTÍCULO 24. Si se presenta una interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el colaborador no pierde el derecho a reanudarlas. (Artículo 188 de C.S.T.). La **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR** determinará la fecha del nuevo disfrute.

ARTÍCULO 25. La **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR** y el colaborador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del colaborador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones; cuando el contrato termina sin que el colaborador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por cualquier fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el colaborador (Artículo 189, C.S.T. modificado por el Artículo 20 de la Ley 1429 de 2010).

ARTÍCULO 26. El disfrute de las vacaciones remuneradas se sujetará a las siguientes reglas:

1. En todo caso el colaborador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de colaboradores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que prestan su servicio en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares (artículo 190, Código Sustantivo del Trabajo).
4. Si el colaborador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores. (Artículo 190 del CST).

ARTÍCULO 27. Durante el período de vacaciones el colaborador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el colaborador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTÍCULO 28. La entidad puede determinar para todos o parte de sus empleados o colaboradores, una época para las vacaciones simultáneas y si así hiciere, los que en tal época no llevaran un (1) año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que goza son anticipadas y se abonarán a las que cause al cumplir cada uno el año de servicios.

ARTÍCULO 29. La **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**, llevará un registro de vacaciones en el que anotará la fecha de ingreso de cada colaborador, fecha en que toma sus vacaciones, fecha en que las termina y la remuneración de las mismas. (Decreto 13 de 1967, artículo 5.). En los contratos celebrados a término fijo inferior a un (1) año, los colaboradores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea. (Parágrafo del Artículo 3 de la Ley 50 de 1990.).

CAPÍTULO XI - DE LOS PERMISOS:

ARTÍCULO 30. PERMISOS OBLIGATORIOS. El colaborador podrá solicitar por escrito al jefe inmediato, los permisos por motivos justificados para las siguientes circunstancias, indicando siempre las condiciones en que ellos se concedan:

1. Para el ejercicio del sufragio.

2. Para el desempeño de cargos transitorios y de forzosa aceptación.
3. Para asistencia al entierro de compañeros de trabajo. El aviso se dará con un (1) día de anticipación, y la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR** le concederá a un número total de colaboradores, que no perjudique con su ausencia la marcha o funcionamiento del área respectiva.
4. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; definida como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor, cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del colaborador, en la cual eventualmente pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, o afectada su estabilidad emocional por grave dolor moral. Dicha licencia no será descontada del salario, ni tampoco se exigirá la reposición del tiempo ausente. La duración de la licencia debe ser convenida entre el empleador y el colaborador en cada evento y para cada caso particular, según lo estipulado en el reglamento y las políticas de la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR.**, pero no franqueará los tres (3) días calendario. En caso de grave calamidad doméstica la oportunidad del aviso debe ser lo más cercana al hecho que la constituye o al tiempo de ocurrir ésta, según lo permitan las circunstancias, acompañando las pruebas que acrediten los hechos. Con todo, el empleador podrá calificar si el insuceso está vinculado a una calamidad doméstica o no, evaluando: parentesco, gravedad, afectación, etc. y podrá exigirle al colaborador que soporte el hecho calamitoso. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto de que trata este artículo. La calamidad doméstica, es remunerada y opera para tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primer grado civil de parentesco.

En general, se destacan los siguientes hechos y circunstancias:

- a. **Permiso para Matrimonio:** Dos (2) días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha del matrimonio. Se concede también, el día del matrimonio, siempre y cuando se deba laborar.
- b. **Licencia de Maternidad:** Toda colaboradora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. Esta iniciará dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditado por certificación médica. Si por alguna razón técnica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar o de una semana previa y 17 posteriores al parto o las dieciocho (18) semanas en el postparto inmediato.

En caso de parto gemelar o múltiple se sumarán dos (2) semanas al tiempo antes previsto y en el evento de que el hijo sea prematuro, se adicionarán a las dieciocho (18) semanas, el tiempo restante entre la fecha de nacimiento y la fecha probable del parto.

Para los efectos de la licencia de maternidad, la colaboradora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo,

b) La indicación del día probable del parto, y

c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

c. Descanso remunerado durante la Lactancia: El empleador está en la obligación de conceder a la colaboradora un descanso de una (1) hora, dentro de la jornada laboral para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad (Artículo 238 C.S.T.). La Ley 2306 de 2023, extendió el periodo de lactancia hasta los dos (2) años de edad del niño (a), si la madre continúa amamantando, creando un lapso de treinta (30) minutos, para lo cual se probará lo anterior por certificado médico.

d. Licencia por Paternidad: El cónyuge o compañero permanente tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad, contados a partir del parto (Ley 2114 de 2021, "Ley María"). Esta aplicará por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. Esta licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

Además, la licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia la ley 2114 de 2021, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

e. Permiso por Aborto: Si se presentara aborto en la esposa del empleado o en su compañera permanente inscrita ésta ante EPS, la Entidad le dará un permiso remunerado, contado a partir del aborto.

Para tal efecto, se dará aplicación al artículo 237 del C.S.T., que dispone:

«Descanso remunerado en caso de aborto.

1. La colaboradora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo anterior.

2. Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la colaboradora debe presentar al empleador un certificado médico sobre lo siguiente:

a) La afirmación de que la colaboradora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y

b) La indicación del tiempo de reposo que necesita la colaboradora.»

La duración de la licencia dependerá del criterio del médico tratante, licencia que puede ser de 2 o 4 semanas.

Handwritten signature and initials.

En el caso del parto fallido o aborto, el colaborador esposo y/o compañero permanente, jurídicamente no se convirtió en padre, de tal manera que no procedería ni la Licencia por Paternidad porque no lo fue, ni tampoco podríamos hablar de Luto, porque jurídicamente no existió.

- e. **Permiso por Licencia por Luto:** En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanentes o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, se concede una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. (Ley 1280 de 2009).

-Grados de Consanguinidad para el evento de esta licencia:

Primer y segundo grados de consanguinidad:

- Padres
- Hijos
- Hermanos
- Abuelos
- Nietos

- Grado de Afinidad:

Primer grado de afinidad:

- Padres del cónyuge
- Hijos del cónyuge

- Grado Civil:

Primero Civil:

- Padres adoptivos
- Hijos adoptivos

f. **Permiso para asistir al Médico:** Se otorgará permiso de dos (2) horas para asistencia a la E.P.S., siempre que se presente la respectiva constancia, cuando la solicite el empleador. Dichos permisos se ventilarán ante el superior jerárquico y deberán ser comunicados con la debida antelación para no traumatizar las actividades laborales, procurándose que la cita no interrumpa las actividades laborales de manera sensible. Tratándose de permiso para asistir a citas médicas con especialistas, siempre que el trabajador lo justifique y cumpla con las condiciones establecidas, debe notificarse de ello al empleador con la debida antelación y presentar la justificación pertinente, y el tiempo de ausencia no debe ser descontado del salario.

g. **Permiso para asistir al Odontólogo:** Salvo una urgencia comprobada, el empleador podrá otorgar su respuesta positiva o no, atendiendo necesidades del servicio. Por ello, será obligación del colaborador buscar que su salida no interfiera las actividades laborales, para lo cual optará por la mejor hora para que sea atendido. De concederse

Handwritten signature and initials.

permiso de dos (2) horas, se presentará luego la correspondiente constancia y se repondrá el tiempo concedido al colaborador.

h. Permisos de carácter Personal: Cuando se trate de atender asuntos de carácter personal o familiar (no calamidad), el aviso debe darse con tres (3) días de antelación a lo menos y el empleador a su juicio podrá exigir la comprobación del hecho que genera la necesidad del permiso, haciéndose reposición del tiempo. Estos permisos no excederán de una jornada de trabajo (8 horas). Si excediere, deberá solicitarse como licencia, la cual será concedida a libertad del empleador, quedando a discreción del empleador brindar el permiso de manera remunerada.

i. Permiso para asistir a declarar judicialmente: El aviso debe darse con tres (3) días de antelación a lo menos y el empleador a su juicio podrá exigir la comprobación del hecho que genera la necesidad del permiso. Se repondrá el tiempo concedido al colaborador.

PARÁGRAFO 1. Estos días de permiso originados por estas causales no son transferibles a ninguna otra fecha diferente a la que origina el hecho y se concederán contados a partir del día de ocurrencia de los hechos que lo origina. Cuando se esté en vacaciones o en una licencia no se generarán los anteriores permisos.

PARÁGRAFO 2. Las licencias deben solicitarse, por escrito, con una antelación mínima de quince (15) días hábiles, para efectos de planeación laboral por la ausencia sobrevenida.

PARÁGRAFO 3. Potestativamente, **LA CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR** podrá solicitar constancias de ingreso y salida (hora y día), expedidas por la entidad a la cual se asistió; de igual forma, queda al libre arbitrio del jefe respectivo, conceder o negar un permiso, escalando la solicitud en niveles jerárquicos según autorizaciones establecidas por la entidad.

ARTÍCULO 31. Mientras el colaborador esté haciendo uso de permiso o licencia sin remuneración, el contrato de trabajo queda suspendido y en este caso, el empleador sólo asume las obligaciones que le imponen la ley, la convención, pactos, laudo arbitral y demás disposiciones.

CAPÍTULO XII - SALARIO MINIMO, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LOS REGULAN

ARTÍCULO 32. La **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR** y el colaborador pueden convenir libremente el salario en sus diferentes modalidades como por unidad de tiempo, por unidad de obra o a destajo por tarea, etcétera; pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

ARTÍCULO 33. SALARIO INTEGRAL. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del C.S.T. y las normas concordantes con estos, cuando el colaborador devenga un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el salario 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; en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

PARÁGRAFO 1. 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 **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**, que no podrá ser inferior al treinta (30 %) por ciento de dicha cuantía.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni aportes al SENA, al ICBF y CAJAS DE COMPENSACION FAMILIAR, pero en el caso de estas tres últimas entidades, la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70 %).

PARÁGRAFO 2. 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 18 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 34. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el colaborador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después que este cese. (Artículo 138, numeral 1 del C.S.T.).

PARÁGRAFO ÚNICO: La **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR** depositará mediante transferencia electrónica en la cuenta de nómina asignada a cada colaborador el pago de los salarios de forma quincenal.

ARTÍCULO 35. El salario se pagará así:

- a. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos, no mayor de un (1) mes.
- b. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, debe efectuarse junto con el salario ordinario del período siguiente.
- c. Además, se le enviará al colaborador la colilla de pago donde constan las sumas canceladas y las deducciones efectuadas.

CAPÍTULO XIII - DE LOS SERVICIOS Y OTRAS MEDIDAS
SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS
AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN
A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

[Handwritten signatures and initials]

ARTÍCULO 36. SERVICIOS MÉDICOS: Los servicios médicos que requieren los colaboradores de la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR** serán prestados bien por la E.P.S. seleccionada por el colaborador para las contingencias de enfermedad general, maternidad o bien por la A.R.L. elegida por el empleador para lo correspondiente a los accidentes de trabajo o enfermedad laboral.

ARTÍCULO 37. AVISO A CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR SOBRE LA ENFERMEDAD: Todo colaborador en el transcurso del mismo día en que se sienta enfermo, salvo imposibilidad comprobada, deberá comunicárselo al jefe inmediato o a quien haga sus veces, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico o la persona de seguridad y salud en el trabajo correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no el trabajo y en su caso determinar si debe acudir a la EPS respectiva. Si el trabajador no da aviso oportuno o abandona su lugar de trabajo y no acude a las urgencias de la EPS o no se somete a las prescripciones o al examen médico que se le haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, salvo demostración de que estuvo en absoluta imposibilidad de dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 38. El colaborador que solicite atención médica a la E.P.S. al cual se encuentre afiliado, deberá tener en cuenta los siguientes aspectos establecidos por la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**:

1. Como justificación para faltar al trabajo solo se acepta la constancia de incapacidad dada por el médico de la E.P.S. a la cual esté inscrito el colaborador o la incapacidad que entregue la IPS que lo atendió, que será materia de transcripción subsiguiente. No se aceptará por tal como excusa, la simple manifestación del colaborador de que su ausencia se debió al hecho de haber concurrido al servicio médico.
2. Cuando el médico de la E.P.S. a la cual esté inscrito el colaborador, lo incapacite para trabajar, este deberá dar aviso oportuno a la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR** a más tardar el mismo día o al día siguiente, indicando el tiempo de la incapacidad que se le ha dado, todo sin perjuicio de la presentación oportuna de la constancia de que trata el numeral anterior.
3. Cuando el colaborador se encuentre en tratamiento médico, las fechas de las citas programadas deberán ser informadas por lo menos con dos (2) días de anticipación a la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**., para que éste conceda el permiso necesario a que haya lugar, y se proceda a tomar las medidas necesarias para que las actividades laborales no se perjudiquen debido a su ausencia.
4. En todo caso y aún en el que no fuere incapacitado, el colaborador que concurra a los servicios de la EPS, estará obligado a comprobar el tiempo empleado en la consulta por medio de una certificación expedida por el médico que lo atendió.

ARTÍCULO 39. INSTRUCCIONES Y TRATAMIENTOS MÉDICOS: Los colaboradores deberán someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR** en determinados casos.

El colaborador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes y tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa, fuera de las sanciones disciplinarias a que hubiere lugar.

ARTÍCULO 40. RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR CON RELACIÓN A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: La responsabilidad para implantar y hacer cumplir las normas generales y/o estándares de higiene y seguridad, será de la dirección delegada por el empleador para protección de la seguridad y la salud de los colaboradores; en todos sus efectos deberá:

1. Prevenir todo riesgo que pueda causar accidente de trabajo o enfermedades laborales.
2. Prestar la colaboración al lesionado en caso de accidente de trabajo y cumplir estrictamente los procedimientos tanto legales como médicos, y analizar las causas físicas, mecánicas o humanas que lo motivaron.
3. Señalar las condiciones físicas, mecánicas o humanas que resulten inseguras, e informar para que sean corregidas.
4. Descubrir los actos inseguros de sus colaboradores, corregirlos y enseñarles la manera segura de trabajar en sus tareas u oficios, en cuanto a los métodos, elementos de protección y procedimientos mecánicos, para suprimir los riesgos de accidentes.
5. Tener disponible la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
6. Atender a las recomendaciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) las del Comité de Seguridad Vial (en los casos que aplique) y Comité de Convivencia Laboral.

PARÁGRAFO 1: Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la entidad, el empleador cumplirá con las obligaciones previstas en el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015.

PARÁGRAFO 2. El empleador no se hará responsable por ningún incidente o accidente que no tenga causa u ocasión del trabajo u oficio que haya sido provocado deliberadamente o por culpa atribuible del empleado o un tercero.
No será responsable el empleador de las consecuencias derivadas del no oportuno reporte o atención del accidente.

ARTÍCULO 41. RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR CON RELACIÓN A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Todos los colaboradores y vinculados tienen la responsabilidad de realizar sus tareas dentro de las mejores condiciones de seguridad cumpliendo las normas establecidas y usando los elementos, dispositivos de seguridad y protección asignados a cada labor. En especial deberán cumplir con las responsabilidades, consagradas en el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, consistentes en:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad.
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.

5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
7. El colaborador que sufra un incidente o accidente de trabajo está en la obligación de dar inmediatamente aviso al empleador, para recibir; atención básica en primeros auxilios, reporte del evento.
8. Dar cumplimiento a la Política de Seguridad Vial y de Seguridad y Salud en el Trabajo.
9. Llevar y hacer uso adecuado del uniforme y de los elementos de protección individual conforme a las recomendaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo:

ARTÍCULO 42. REGISTRO E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO: La entidad llevará registro y un control documentado, de los incidentes y accidentes de trabajo reportados por sus empleados. En este registro se consignará la fecha y hora del accidente, el sector de la entidad y circunstancias en que ocurrió, el nombre de los testigos de este y, en forma sintética, lo que éstos pueden declarar sobre el hecho. Se realizará una investigación del incidente o accidente reportado con el fin de identificar las causas básicas e inmediatas y levantar acciones de mejora.

ARTÍCULO 43. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD: En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto el empleador como los colaboradores se someterán a las normas del reglamento especial de Higiene y Seguridad Industrial.

De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015 y los estándares de seguridad regulados en el Resolución 0312 de 2019. En lo relacionado a los colaboradores en misión se dará aplicación del Decreto 1530 de 1996 y Decreto 4369 de 2006 y demás legislación vigente sobre seguridad y salud en el trabajo y del sistema general de riesgos laborales.

ARTÍCULO 44. MEDIDAS DE HIGIENE OBLIGATORIAS: Los colaboradores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en especial las que ordene la CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR para la prevención de enfermedades y riesgos generados en el manejo de los elementos de trabajo o en el desarrollo de las actividades, especialmente para evitar accidentes laborales:

1. El colaborador se someterá a los exámenes médicos particulares generales que prescriba la CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR en los períodos previamente fijados.
2. El colaborador deberá someterse a las prescripciones y tratamientos preventivos determinados por la CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR En caso de enfermedad se atenderá fielmente las instrucciones y tratamientos del médico correspondiente.

ARTÍCULO 45. El colaborador deberá tener en cuenta los siguientes aspectos para la prevención de riesgos laborales:

1. Al ingresar a su puesto de trabajo, el colaborador deberá verificar los siguientes aspectos: equipos y enseres, mobiliario, bienes u otros elementos, e informar al jefe inmediato cualquier hecho o circunstancia que se considere peligrosa.

2. No distraerse ni distraer la atención de otros compañeros, en forma tal que los exponga a riesgos o accidentes de trabajo.
3. Respetar los avisos de seguridad y rótulos que señalen lugares peligrosos y no cambiarlos de ubicación sin la autorización expresa del jefe inmediato.
4. Dar aviso oportuno en el evento en que se produzca o se propague fuego u otra circunstancia peligrosa, y de ser el caso, solicitar auxilio inmediato dando las señales de alarma y prestando su colaboración para neutralizar cualquier siniestro.
5. Dar fiel cumplimiento a la Ley que prohíbe fumar en lugares públicos o cerrados.
6. Desconectar, proteger y/o guardar equipos o elementos de trabajo al concluir las labores o actividades.
7. Acatar y cumplir cabalmente con las normas de Higiene y seguridad industrial que imparta la CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR y la ARL respectiva.

PARÁGRAFO 1: La CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR dispondrá lo necesario, para que se mantengan completamente libres de obstáculos, las áreas de trabajo o de circulación en las cuales se encuentran ubicados los extintores contra incendio o los hidratantes.

PARÁGRAFO 2. Los colaboradores de la CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR y los terceros que pretendan ingresar a la entidad, tienen la obligación de someterse a los diversos sistemas de control de seguridad, registro y vigilancia que se creen e implementen con fines de seguridad y protección, tanto del personal como de los bienes e instalaciones, por lo cual facilitarán la revisión de sus pertenencias, bolsos, maletines, vehículos u otros que les sean requeridos, siempre que estas no lesionen su dignidad.

ARTÍCULO 46. PRIMEROS AUXILIOS: En caso de accidente de trabajo, la entidad ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios adecuados, la llamada al médico si lo tuviere o a uno particular, si fuere necesario, y tomará todas las medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S y la A.R.L que igualmente se sujetarán a las Leyes 776 de 2002 y 1562 de 2012 y Decreto 1072 de 2015. Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 47. POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS: El colaborador que llegue al trabajo en estado de embriaguez, enguayabado o bajo la influencia de sustancias psicoactivas o alucinógenas, o que sea sorprendido consumiendo alguna de estas sustancias dentro de las instalaciones de la CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR o durante la realización de las actividades, no se le permitirá laborar. Las sanciones serán determinadas con base en lo establecido en la escala de faltas y sanciones disciplinarias del presente Reglamento Interno de Trabajo. Desde luego, el empleado deberá someterse a la realización de pruebas de alcoholemia y /o tamizaje para prueba de alucinógenos, antes de marcharse de las instalaciones de la entidad.

PARÁGRAFO ÚNICO: Si durante la investigación de un accidente o incidente se comprueba por medio de exámenes médicos que el colaborador involucrado o responsable del accidente se encontraba bajo los efectos de alcohol o sustancias psicoactivas o alucinógenas, se considerará FALTA GRAVE y se seguirá el proceso disciplinario establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

Los colaboradores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular las que ordene la CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR para la prevención de las enfermedades y riesgos generados en el manejo de los elementos de trabajo.

CAPÍTULO XIV - DE LAS PRESCRIPCIONES DE ORDEN:

ARTÍCULO 48. Los colaboradores tienen como deberes generales los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a sus 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 ético y disciplina general de la Entidad.
- e. Ejecutar los trabajos que le confieren con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Ser verídico en todo caso.
- h. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR** en general.
- i. Conservar rigurosamente las medidas y precauciones que se le indiquen o que se instruyan por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el manejo de elementos de protección personal o instrumentos de trabajo orientados a evitar accidentes de trabajo.
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar de trabajo donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros para tratar asuntos no laborales, dejar de ejercer las funciones que le son propias o retirarse de sus labores antes de que su jornada laboral termine de acuerdo con el horario de trabajo establecido.
- k. Informar oportunamente al jefe inmediato o cualquier representante de la entidad, toda irregularidad o falta que observe en relación con su trabajo o con el de los compañeros, clientes o Líderes de Proceso.
- l. Tener un especial sentido de colaboración, servicio, amabilidad, buen trato y cortesía con los usuarios, clientes, compañeros y líderes de proceso.
- m. Cumplir con los comportamientos que reflejen los valores corporativos de la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**
- n. Mantener un buen aspecto físico, lo que incluye usar de manera ordenada y mantener limpio su uniforme o ropa de trabajo. Mantener el aspecto físico personal en el marco de lo establecido en los lineamientos de la entidad.
- o. Solicitar previamente permisos o autorizaciones.
- p. Dar estricto cumplimiento a los manuales, procedimientos y protocolos de la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**
- q. Utilizar debida y adecuadamente las herramientas tecnológicas, puestas a su disposición.
- r. Asistir puntualmente al sitio de trabajo, de conformidad con el horario asignado.

s. Concurrir a las reuniones y/o comités convocados, de manera puntual.

CAPÍTULO XV JERARQUÍA

ARTÍCULO 49. JERARQUÍA: El orden jerárquico, de acuerdo con los cargos existentes en la Entidad, es el siguiente:

- PRESIDENCIA EJECUTIVA
- VICEPRESIDENCIA
- DIRECTORES
- JEFES
- COORDINADORES

PARÁGRAFO ÚNICO. Sin perjuicio del anterior orden jerárquico, la facultad de imponer sanciones en la entidad, la tienen en primera instancia los directores y en segunda instancia la Presidencia Ejecutiva, quien resolverá las apelaciones salvo que ella delegue esto en la Vicepresidencia. . Siempre en todo proceso tendrá el trabajador la posibilidad de acudir en apelación a la segunda instancia en caso no de estar de acuerdo con la decisión tomada inicialmente por los Directores. La **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR** podrá en cualquier momento llegar a crear durante la vigencia del presente Reglamento, una jerarquía distinta para escuchar al empleado en descargos cuando las circunstancias lo exijan. Esta nueva jerarquía deberá ser dada a conocer previamente a los trabajadores de la entidad en forma oportuna y adecuada.

CAPÍTULO XVI - DE LAS OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR Y LOS COLABORADORES:

ARTÍCULO 50. Son obligaciones especiales de la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR:**

- a. Poner a disposición de los colaboradores, salvo estipulaciones en contrario, los elementos adecuados y las herramientas necesarias para la realización de las labores.
- b. Procurar a los colaboradores, sitios de trabajo adecuados, así como los elementos de protección contra los accidentes y enfermedades laborales, en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- c. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad; para tal fin la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR** mantendrá lo necesario según reglamento de las autoridades sanitarias.
- d. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- e. Pagar las prestaciones sociales.

[Handwritten signature]

- f. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del colaborador, sus creencias y sentimientos.
- g. Conceder al colaborador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento, cuando fuere del caso.
- h. Dar al colaborador que lo solicite, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado.
- i. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de colaboradores menores de dieciocho (18) años de edad que ordena la Ley.
- j. Conceder a las colaboradoras que estén en períodos de lactancia los descansos ordenados por el Artículo 238 del C.S.T.
- k. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados a que refiere el numeral anterior, o por licencia o por el embarazo o parto.
- l. Afiliar a los colaboradores al sistema integral de Seguridad Social, lo mismo que suministrarle cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Entidad. (Artículo 57 del C.S.T.), salvo lineamientos corporativos.
- m. Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la ética y el acatamiento a las normas.

ARTÍCULO 51. Son obligaciones especiales del colaborador:

- a. 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 la Entidad o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
- b. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Entidad, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
- c. Mantener un trato respetuoso y profesional, en las relaciones con los jefes y compañeros.
- d. Comunicar oportunamente a la Entidad las situaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicios.
- e. Apoyar todas las actividades académicas e investigativas que se desarrollen en la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**
- f. Cuidar y conservar las instalaciones de la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**
- g. Solicitar y obtener autorización previa, expresa y escrita de la Dirección Administrativa y Financiera, para retirar de las instalaciones de la entidad: computadores, portátiles, equipos, documentos, libros o elementos que pertenezcan a la misma o a un tercero que se los haya confiado o entregado a cualquier título.

- h. Utilizar durante toda la jornada de trabajo o tiempo de exposición al riesgo, los elementos de protección personal suministrados por el empleador.
- i. Conservar y custodiar los bienes que el empleador le haya entregado, los cuales deberá restituir en el momento en que este los solicite.
- j. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o los bienes de la Entidad.
- k. Observar las medidas preventivas e higiénicas prescritas por la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR** o por las autoridades del ramo.
- l. Preservar con suma diligencia y cuidado las instrucciones de órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales dadas por la ARL o la E.P.S.
- m. Registrar en las oficinas de la Entidad, su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra, igualmente actualizar la información de las personas que conviven con él y sus personas a cargo.
- n. Someterse al régimen de disciplina y orden establecido o que estableciere la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**, en todas sus actividades.
- o. Informar inmediatamente sobre todo daño, accidente, incidente y anomalía, sufridos en los equipos, máquinas o en las instalaciones de la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**, sin importar su levedad.
- p. Dar cumplimiento a las normas operativas técnicas y administrativas impartidas por los respectivos superiores, tanto escritas como verbales, dados a conocer por parte de la entidad desde el inicio del vínculo laboral. En caso de no haber sido conocidos por parte del colaborador en tal momento, el conocimiento de la presente norma dará el derecho al colaborador para que los solicite de manera inmediata.
- q. Notificar a la mayor brevedad posible, las causas o motivos que justifiquen su ausencia al trabajo, so pena de que se entienda ésta como injustificada.
- r. Someterse a las requisas, registros y arqueos indicados por la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR** en la forma, día y hora que ella señale, para evitar sustracciones u otras irregularidades.
- s. Permitir la práctica de los exámenes médicos o pruebas que determinen el estado del colaborador cuando se presenta a laborar bajo la influencia de bebidas alcohólicas o estupefacientes.
- t. Asistir a cursos de capacitación, seminarios, talleres o entrenamientos, organizados por la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**, y en los cuales se haya seleccionado como participante.
- u. Asistir a las reuniones generales o de grupos organizadas y convocadas por la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**.
- v. Registrar ante el área de Gestión Humana, o quien haga sus veces, los cambios que ocurran en su estado civil, nombre del cónyuge o compañero (a) permanente, hijos, edades, y toda aquella información personal que la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**, necesite mantener actualizada.

Handwritten signature and initials.

- w. Informar inmediatamente al área correspondiente, sobre la ocurrencia de cualquier tipo de accidente, interno o externo, o de alguna patología que pueda considerarse como enfermedad profesional.
- x. Cumplir con las políticas de seguridad, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), establecidas por la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**, o aquellas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.
- y. Hacer uso correcto de los sistemas y redes como computadores, Internet, e-mail, intranet, software, y en general todo los equipos y sistemas relacionados entregados como parte de las herramientas de trabajo.
- z. Hacer uso correcto de las herramientas y elementos de protección, dotaciones entregadas como también de los equipos técnicos que maneje y/o administre.
- aa. Cumplir en todo momento con las políticas del sistema de gestión de la calidad y estándares de rendimiento establecidos en la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**, o aquellas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.
- bb. Brindar atención a los usuarios de la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**, acorde con los instructivos o pautas establecidas por la entidad.
- cc. El colaborador no podrá, en horas laborales, ni en las instalaciones de la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**, hacer venta o compra de mercancías u otros bienes muebles.
- dd. Presentar, a más tardar dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, las incapacidades médicas y sus soportes, que se entregarán directamente al jefe inmediato y a la Dirección Administrativa y Financiera.
- ee. Permitir que el empleador, cuando a bien tenga, lleve a efecto pruebas técnicas de poligrafía y similares, incluso en eventos como los de investigaciones internas, irregularidades y búsqueda de responsabilidad.
- ff. Permitir que el empleador haga intrusión en equipos de cómputo, portátiles y similares, comoquiera que es dueño del dominio, para hacer barridos, escaneos, copias y monitoreos, en cualquier tiempo de la relación laboral.
- gg. Permitir la toma de imágenes en cámaras instaladas en cualquier localización de la entidad, siempre y cuando no atenten contra la privacidad o intimidad del colaborador.
- hh. Presentar de forma oportuna los documentos, certificaciones y pruebas que demuestren la ocurrencia de licencias y permisos, incapacidades y cualquier circunstancia de ausentismo laboral, cuando se requiera por la entidad.
- ii. Acreditar mediante facturas, recibos y/o documentos-soportes correspondientes, todos los gastos en que incurra el colaborador para el ejercicio de las labores encomendadas por el Empleador.
- jj. No entregar o divulgar claves personales de acceso a equipos y software de la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**. Queda igualmente prohibido prestar o ingresar con claves de compañeros de trabajo.

[Handwritten signature]

- kk. Cumplir en todo momento con las políticas y manuales de seguridad de la información de la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**.
- ll. Cumplir con la política y manual de datos personales de la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**.
- mm. Dar estricto cumplimiento a los permisos que para efectos de estudio se otorguen.
- nn. No utilizar el celular o demás equipos electrónicos durante la jornada de trabajo asignada, para tratar temas personales, salvo cuando se trate de emergencias familiares o personales.
- oo. Realizar una utilización racional y eficiente de los recursos e insumos
- pp. Participar y acatar las estrategias desplegadas por la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR** en todo lo relacionado con el Sistema integrado de Gestión y el Mejoramiento continuo (Auditorías, planes de mejoramiento, etc.).
- qq. Las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, de los reglamentos, instrucciones, procedimientos y normas de la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**.

ARTÍCULO 52. Se prohíbe a la CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR:

- a. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los colaboradores, sin previa autorización escrita de estos para cada caso o sin mandamiento judicial. Respecto de los salarios, pueden hacerse deducciones o compensaciones, en los casos autorizados por la normatividad vigente.
- b. Exigir o aceptar dinero del colaborador, como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
- c. Limitar o presionar en cualquier forma a los colaboradores el ejercicio de su derecho de asociación.
- d. Imponer a los colaboradores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- f. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
- g. Signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra" cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupe en otras entidades a los colaboradores que se separen, o sean separados, del servicio.
- h. Despedir sin justa causa comprobada a los colaboradores que les hubieren presentado pliego de peticiones, desde la fecha de presentación del mismo y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
- i. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los colaboradores o que ofendan su dignidad.

ARTÍCULO 53. Se prohíbe a los colaboradores:

- a. Sustraer de la entidad o cualquiera de las sedes, los elementos de trabajo sin permiso escrito de la Dirección Administrativa y Financiera (Artículo 60 numeral 1 C.S.T).
- b. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, o permanecer en tales condiciones en las instalaciones o dependencias de la Entidad; o ingerir bebidas alcohólicas durante la jornada laboral o utilizar en la misma narcóticos o drogas enervantes, alucinógenas o cualquier otra clase que altere su normal comportamiento y atención, como también ingresar cualquiera de las sustancias antes enunciadas dentro de las dependencias de la Entidad. (Artículo 60 numeral 2 C.S.T).
- c. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los vigilantes. (Artículo 60 numeral 3 C.S.T).
- d. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento, en concepto del empleador, o sin permiso de la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**, excepto en los casos de huelgas en los cuales deben abandonar el sitio de trabajo. (Artículo 60 numeral 4 C.S.T).
- e. 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 de ellos; y en general suscitar, dirigir o colaborar en actos que perjudiquen el funcionamiento de la Entidad.
- f. Utilizar las carteleras de la Entidad o medios tecnológicos para avisos para cualquier fin sin la debida autorización, patrocinar, manejar o pertenecer a las llamadas "natilleras" y ejercitar cualquier clase de juegos de suerte y azar.
- g. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato, permanecer en él o retirarse.
- h. Usar los útiles o herramientas suministrados por la Entidad, en objetivos distintos al del trabajo contratado. (Artículo 60 C.S.T.).
- i. Fumar o vapear dentro de las instalaciones de la Entidad.
- j. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de los compañeros de trabajo, la de los superiores o de terceras personas o que amenace o perjudique elementos, edificios o lugares de trabajo.
- k. Negarse a laborar en el turno que le asigne la Entidad o en jornada suplementaria o de tiempo extra, cuando lo solicite la entidad por motivos justificables.
- l. Promover altercados o reñir en cualquier forma en las instalaciones de la Entidad o en horas laborales con sus compañeros de trabajo o con terceras personas.
- m. Vender o distribuir en cualquier forma loterías, chance, jugar dineros u otros objetos en las instalaciones de la Entidad.
- n. Dormir en el lugar de trabajo durante la jornada laboral.
- o. Hacer préstamos en dinero entre colaboradores de la entidad con fines lucrativos para quien presta.
- p. Trabajar horas extras o trabajo suplementario sin autorización previa del empleador o de sus representantes.

- q. Realizar cualquier clase o tipo de reuniones no autorizadas dentro de las instalaciones de la Entidad.
- r. Impedir la requisita personal de los objetos que cargue el colaborador a la entrada y la salida de la Entidad.
- s. Desacatar los programas complementarios de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos por la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR** o la A.R.L.
- t. Dar información a terceros sobre las condiciones laborales de los trabajadores o directivos de la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**, sin la debida autorización o atribución.
- u. Divulgar, utilizar, u ofrecer cualquier tipo de información material, base de datos, o cualquier producto o servicio que haya conocido con motivo de la ejecución de su cargo en la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**, a terceras personas o para el beneficio propio o ajeno de personas diferentes al empleador.
- v. Retirar de los archivos u oficinas documentos, elementos o programas, o dar a conocer cualquier documento sin autorización expresa para ello.
- w. Ocuparse en labores distintas a las de su cargo dentro de la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**; ejercer la profesión en asuntos particulares mientras permanezcan en sus cargos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 90 del Código de Comercio.
- x. Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuadas por el colaborador o con su intervención, durante la vigencia del contrato de trabajo y relacionados con las labores o funciones que desempeñe.
- y. Amenazar o agredir en cualquier forma o medio a sus superiores o compañeros de trabajo, llamarlos con palabras ofensivas.
- z. Demorarse más del tiempo normal o necesario en cualquier acto o diligencia que la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**, le haya ordenado, o para el cual haya concedido permiso, dentro o fuera de la Entidad, sin que exista una justificación valida.
- aa. Botar las basuras y sobrantes fuera de los sitios indicados y mantener sucio y desordenado su puesto de trabajo.
- bb. Presentar certificaciones, comprobantes, testimonios o documentos de cualquier índole, que sean falsos, enmendados o adulterados o no ceñidos a la estricta verdad para cualquier efecto durante su relación laboral, incluyendo asuntos no comprobables.
- cc. Llegar tarde a ejecutar las labores propias del cargo o aquellas que le hayan sido temporal o habitualmente asignadas, luego de los períodos de descanso.
- dd. Descargar y/o utilizar software no autorizado por la Entidad
- ee. Demorar, a juicio de la entidad, la presentación de las cuentas, relaciones de gastos y los respectivos reembolsos de las sumas que hayan recibido para viajes, traslados o por concepto de ingresos de la entidad.
- ff. Recibir u ofrecer dádivas, coimas, obsequios o similares, cuando ellos estén asociados con favorecimientos o actuaciones indebidas.

- gg. Estar casado o convivir con otro empleado, miembro de junta directiva o contratista de la entidad.
- hh. Cualquier clase de comportamiento escandaloso, dentro o fuera de las instalaciones, y que atente contra el buen nombre o la moralidad de **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**
- ii. Presentar o proponer documentación ficticia, falsa o dolosa, para liquidaciones parciales de cesantías o préstamos para vivienda, promesa de compra-venta u otros documentos necesarios que le exija el empleador.
- jj. Adulterar información o generar documentos modificados de la Entidad.
- kk. Utilizar teléfonos celulares y audífonos, en los puestos de caja y orientación.
- ll. Todo lo demás que resulte de la naturaleza del contrato o de sus cláusulas, de las leyes o de los reglamentos generales de la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**
- mm. Hacer cambios en los horarios de trabajo sin previa autorización del jefe directo.
- nn. Recibir visitas familiares o personales no relacionadas con su trabajo, en horario laboral.
- oo. Perder tiempo o conversar frecuentemente horas laborales, de manera que afecte el desempeño propio y la productividad de sus compañeros.

CAPÍTULO XVII - DE LA ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS:

SANCIONES DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTO PARA SU IMPOSICIÓN.

ARTÍCULO 54. Las faltas o violaciones por el colaborador, por acción u omisión, negligencia o descuido que no constituyan motivo suficiente para dar por terminado el contrato de trabajo, serán consideradas faltas leves sancionables de acuerdo con las circunstancias, y la reincidencia del colaborador. De igual manera, las faltas graves, por acción o por omisión, negligencia o descuido que constituyan motivo suficiente para dar por terminado el contrato de trabajo, se acometerán de acuerdo con el presente reglamento interno de trabajo.

PARÁGRAFO ÚNICO: En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este artículo, se deja claramente establecido lo siguiente:

1. La Entidad no reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y de su correspondiente sanción.
2. La Entidad llevará un registro en el que consten las faltas que ha cometido el empleado y las sanciones en que incurrió por motivo de tales fallas, para efectos del récord de trabajo que se deba de tener en cuenta para los ascensos y reincidencias.

ARTÍCULO 55. FALTAS Y SANCIONES. Sin perjuicio del presente reglamento interno de trabajo, se establecen las siguientes faltas y sanciones disciplinarias:

wa mla
GA

#	FALTA	1ra VEZ	2da VEZ	3ra VEZ
1	Retardo injustificado, en criterio del empleador, a la hora de entrada al trabajo de hasta de 15 minutos	RECONVENCIÓN VERBAL	LLAMADO DE ATENCIÓN POR ESCRITO y/o SUSPENSIÓN HASTA DE 3 DÍAS	FALTA GRAVE
2	Falta al trabajo de media jornada, sin ninguna justificación en criterio del empleador	SUSPENSIÓN HASTA DE 8 DÍAS	FALTA GRAVE	---
3	Falta al trabajo de una jornada laboral completa, sin ninguna justificación en criterio del empleador.	FALTA GRAVE	---	---
4	Salir de las dependencias de la entidad durante horas de trabajo sin previa autorización.	RECONVENCIÓN VERBAL	LLAMADO DE ATENCIÓN POR ESCRITO y/o SUSPENSIÓN HASTA DE 3 DÍAS	FALTA GRAVE
5	Retirarse antes de la jornada y/o abandonar el puesto de trabajo y/o sin dar el aviso oportuno al superior.	LLAMADO DE ATENCIÓN POR ESCRITO	SUSPENSIÓN HASTA POR 3 DÍAS	FALTA GRAVE
6	Utilizar más del tiempo estrictamente necesario para las consultas a la E.P.S. o para atender a las causas de los permisos o licencias, sin una razón válida consignada en algún soporte que demuestre el motivo de su ausencia.	LLAMADO DE ATENCIÓN POR ESCRITO	SUSPENSIÓN HASTA POR 3 DÍAS	FALTA GRAVE
7	No presentar dentro de los días (2) hábiles siguientes, las incapacidades para trabajar, así éstas sean de un solo (1) día.	LLAMADO DE ATENCIÓN POR ESCRITO	SUSPENSIÓN HASTA POR 3 DÍAS	FALTA GRAVE
8	No presentar dentro de los treinta (30) días siguientes a la ocurrencia del suceso que motivó la licencia por luto, el documento expedido por la autoridad competente que demuestre el hecho.	SUSPENSIÓN HASTA POR 8 DÍAS	FALTA GRAVE	---
9	Consumir alcohol, sustancias psicoactivas o alucinógenas durante la jornada de trabajo.	FALTA GRAVE	---	---
10	Encender fuegos y/o fumar dentro de las instalaciones de la entidad.	FALTA GRAVE	---	---
11	Presentarse a laborar bajo efectos de sustancias psicoactivas o alucinógenas y/o enguayabamiento, cuando a pesar	FALTA GRAVE	---	---

#	FALTA	1ra VEZ	2da VEZ	3ra VEZ
	de negarse a la práctica de las pruebas médicas o de laboratorio, su estado sea suficientemente notorio.			
12	Negarse a la práctica de pruebas toxicológicas y/o de alcoholemia de seguimiento para detectar el consumo de sustancias psicoactivas y alcohol.	SUSPENSIÓN HASTA POR 8 DÍAS O TERMINACIÓN DEL CONTRATO [FALTA GRAVE], A ELECCIÓN DEL EMPLEADOR, SEGÚN LA GRAVEDAD DE LA SITUACIÓN	---	----
13	No reportar de inmediato a la entidad, cualquier incidente o accidente de trabajo que se haya tenido.	LLAMADO DE ATENCIÓN POR ESCRITO	SUSPENSIÓN HASTA POR 8 DÍAS	FALTA GRAVE
14	No reportar los incidentes o accidentes de trabajo dentro del término legal dado en el RIT, aplica para los empleados con personal a cargo.	SUSPENSIÓN HASTA POR 8 DÍAS	FALTA GRAVE	-----
15	Reportar falsamente un accidente o enfermedad, como de origen común, cuando en realidad sea de origen laboral, o viceversa.	FALTA GRAVE	-----	---
16	Promover dentro de las instalaciones de la entidad intrigas, chismes, comentarios negativos que afecten reputacionalmente a la entidad, de forma media o grave, o a sus compañeros de trabajo, cuando se acredite debidamente.	SUSPENSIÓN HASTA POR 3 DÍAS	FALTA GRAVE	----
17	Perder el tiempo u ocuparse en cosas distintas a su labor o perturbar el trabajo de otros.	LLAMADO DE ATENCIÓN POR ESCRITO	SUSPENSIÓN HASTA POR 3 DÍAS	FALTA GRAVE
18	Hacer, promover y/o participar en colectas, rifas, suscripciones, propagandas o juegos de azar dentro de las dependencias de la entidad, al igual que vender o distribuir mercancía de cualquier tipo sin previa autorización, todo dentro de la jornada laboral.	LLAMADO DE ATENCIÓN POR ESCRITO	SUSPENSIÓN HASTA POR 3 DÍAS	FALTA GRAVE
19	Portar armas, explosivos, elementos incendiarios de cualquier clase en el sitio de trabajo.	FALTA GRAVE	---	---
20	Entrar a sitios prohibidos por la entidad, dentro de las instalaciones, sin autorización.	SUSPENSIÓN HASTA POR 8 DÍAS	FALTA GRAVE	---

#	FALTA	1ra VEZ	2da VEZ	3ra VEZ
21	Negarse a cumplir órdenes del superior, siempre que ellas no lesionen su dignidad.	LLAMADO DE ATENCIÓN POR ESCRITO	SUSPENSIÓN HASTA POR 3 DÍAS	FALTA GRAVE
22	No asistir a cursos de capacitación, seminarios, talleres o entrenamientos, organizados por la entidad y en los cuales se haya seleccionado como participante.	SUSPENSIÓN HASTA POR 3 DÍAS	FALTA GRAVE	---
23	Disminuir el ritmo de trabajo intencionalmente.	SUSPENSIÓN HASTA POR 3 DÍAS	FALTA GRAVE	----
24	Hacer trabajos distintos a las labores encomendadas dentro de la entidad, sin la debida autorización.	SUSPENSIÓN HASTA POR 3 DÍAS	FALTA GRAVE	----
25	No trabajar de acuerdo con los métodos, sistemas y manual de procedimientos y funciones implementados por la entidad.	SUSPENSIÓN HASTA POR 3 DÍAS	FALTA GRAVE	---
26	Negarse a laborar en la jornada o en la locación que le asigne la entidad.	SUSPENSIÓN HASTA POR 3 DÍAS	FALTA GRAVE	---
27	Trabajar en horario extra, dominical y/o festivo, sin previa autorización del superior respectivo.	SUSPENSIÓN HASTA POR 3 DÍAS	FALTA GRAVE	----
28	Retardo injustificado para prestar el servicio a los clientes.	LLAMADO DE ATENCIÓN POR ESCRITO	SUSPENSIÓN HASTA POR 3 DÍAS.	FALTA GRAVE
29	Entregar cualquier bien, sin autorización escrita del superior.	SUSPENSIÓN HASTA POR 8 DÍAS.	FALTA GRAVE	---
30	Afirmar tener ciertas aptitudes o experiencia, cuando la entidad lo haya contratado para labores que exijan estas, y comprobarse que ello no es cierto.	FALTA GRAVE	---	---
31	Ocultar información de insatisfacción del cliente que atente contra el buen nombre de la entidad o la permanencia de los clientes en la misma, y que hubiese sido subsanable si se pone en conocimiento oportunamente.	SUSPENSIÓN HASTA POR 3 DÍAS	SUSPENSIÓN HASTA POR 8 DÍAS.	FALTA GRAVE
32	Prestar directa o indirectamente sus servicios laborales a otro empleador por cuenta propia.	FALTA GRAVE	---	---
33	Violar el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.	SUSPENSIÓN HASTA POR 8 DÍAS	FALTA GRAVE	---

#	FALTA	1ra VEZ	2da VEZ	3ra VEZ
34	No portar el uniforme suministrado por la entidad y/o los elementos de protección personal.	SUSPENSIÓN HASTA POR 8 DÍAS.	FALTA GRAVE	----
35	No informar a la entidad las nuevas direcciones (domicilios) y/o números telefónicos personales y/o indicarlos falazmente, cuando se presenten cambios en estos.	LLAMADO DE ATENCIÓN POR ESCRITO	SUSPENSIÓN HASTA POR 3 DÍAS	FALTA GRAVE
36	Ejercer mala custodia y/o desproteger los bienes o dineros y demás elementos que sean propiedad de la entidad, que son puestos a disposición del empleado debido al cargo que desempeña.	SUSPENSIÓN HASTA POR 8 DÍAS O TERMINACIÓN DEL CONTRATO [FALTA GRAVE], A ELECCIÓN DEL EMPLEADOR, SEGÚN LA GRAVEDAD DE LA SITUACIÓN	---	---
37	Utilizar la red de internet de la entidad y equipos de cómputo (propios o ajenos), celulares y redes sociales para fines distintos a los del desempeño de su cargo o darle cualquier uso indebido a los mismos.	SUSPENSIÓN HASTA POR 8 DÍAS	FALTA GRAVE	---
38	Instalar software ilegal o pirata en los computadores de la entidad o aunque cuente con la licencia personal otorgada por el fabricante en los términos de ley; así mismo, dar uso indebido al software de la entidad.	SUSPENSIÓN HASTA POR 8 DÍAS O TERMINACIÓN DEL CONTRATO [FALTA GRAVE], A ELECCIÓN DEL EMPLEADOR, SEGÚN LA GRAVEDAD DE LA SITUACIÓN	----	---
39	Suministrar a personas ajenas a la entidad y a empleados de ésta que no les concierne por cargo y funciones, información de carácter confidencial o estratégica o de información específica.	FALTA GRAVE	---	---
40	Dar a conocer a personas no autorizadas por la entidad la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo, servidores, alarmas y cualquier sistema que represente riesgo en la seguridad informática o física de la Entidad.	FALTA GRAVE	---	---

#	FALTA	1ra VEZ	2da VEZ	3ra VEZ
41	Apropiarse indebidamente o hurtar cualquier objeto, insumo o bien de la entidad, del cliente, compañeros de trabajo, directivos de la entidad o de cualquier persona que se encuentre en las instalaciones de la entidad o en el lugar donde este desarrollando sus actividades.	FALTA GRAVE	---	---
42	Hacer afirmaciones falsas, temerarias o tendenciosas sobre la entidad, sus colaboradores, sus servicios, políticas y valores.	FALTA GRAVE	---	---
43	Pronunciar expresiones discriminatorias o soeces en el lugar de trabajo y que atenten contra la integridad de los compañeros, superiores o el buen funcionamiento de la entidad.	FALTA GRAVE	---	---
44	Agredir física o verbalmente a un cliente, compañero de trabajo o a un superior, durante la jornada de trabajo y aún por fuera de ésta.	FALTA GRAVE	---	---
45	Ocultar faltas cometidas por algún empleado y que atenten contra la estabilidad económica y técnica de la entidad.	SUSPENSIÓN HASTA POR 8 DÍAS O TERMINACIÓN DEL CONTRATO [FALTA GRAVE], A ELECCIÓN DEL EMPLEADOR, SEGÚN LA GRAVEDAD DE LA SITUACIÓN	---	---
46	No informar oportunamente sobre posibles errores a favor de un empleado en la liquidación de algún pago.	SUSPENSIÓN HASTA POR 8 DÍAS O TERMINACIÓN DEL CONTRATO [FALTA GRAVE], A ELECCIÓN DEL EMPLEADOR, SEGÚN LA GRAVEDAD DE LA SITUACIÓN	---	---
47	Engañar a la entidad para obtener préstamos o ventajas económicas salariales o de cualquier índole para sí mismo o cualquier otro empleado.	FALTA GRAVE	---	---
48	Presentar o proponer para liquidaciones parciales de cesantías,	FALTA GRAVE	---	---

Handwritten signature/initials

#	FALTA	1ra VEZ	2da VEZ	3ra VEZ
	promesas de compraventa u otros documentos falsos.			
49	Presentar queja de acoso laboral en contra de algún superior o compañero de trabajo, que después de surtida la investigación por el comité de convivencia laboral se demuestre falsedad.	FALTA GRAVE	---	---
50	No cumplir con los compromisos adquiridos frente al Comité de Convivencia Laboral	SUSPENSIÓN HASTA POR 3 DÍAS	FALTA GRAVE	---
51	Consumir alimentos en lugares diferentes a los destinados por la entidad para ello.	LLAMADO DE ATENCIÓN POR ESCRITO	SUSPENSIÓN HASTA POR 3 DÍAS	FALTA GRAVE
52	Escuchar música, radio o similares, durante la jornada de trabajo.	LLAMADO DE ATENCIÓN POR ESCRITO	SUSPENSIÓN HASTA POR 3 DÍAS	FALTA GRAVE
53	Impedir sin justa causa que se realice la requisa e inspección de artículos personales a la entrada y salida de las dependencias de la entidad, y en los demás casos en que esta lo considere necesario.	SUSPENSIÓN HASTA POR 8 DÍAS	FALTA GRAVE	---
54	Incitar a los demás empleados para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes inmediatos.	FALTA GRAVE	---	---
55	Incumplimiento a las funciones y responsabilidades que le fueron asignadas a través del perfil de cargo, a criterio de la entidad.	LLAMADO DE ATENCIÓN POR ESCRITO	SUSPENSIÓN HASTA POR 3 DÍAS	FALTA GRAVE
56	Incumplimiento de las instrucciones definidas por la Superintendencia de Sociedades con relación a los controles definidos para los Registros Públicos.	LLAMADO DE ATENCIÓN POR ESCRITO	SUSPENSIÓN HASTA POR 3 DÍAS	FALTA GRAVE

PARÁGRAFO ÚNICO: El régimen disciplinario, en ningún caso limita la facultad que tiene la Entidad para dar terminado el contrato de trabajo cuando lo estime conveniente. Ningún empleado podrá solicitar que, a cambio del despido, se le aplique la sanción que el considere que se ajusta para un evento específico, toda vez que la ley laboral tiene parámetros y causales taxativas para terminar el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 56. El colaborador sancionado perderá el salario correspondiente a los días suspendidos, sin que se afecte el pago del día dominical.

ARTÍCULO 57. A continuación, se describe el procedimiento disciplinario general que tiene establecido la CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR:

1. OPERANCIA. Dice la Ley 2466 de 2025 que "opera solo para sanciones disciplinarias, y modifica el artículo 115 C.S.T.
2. PRINCIPIO DE LA INMEDIATEZ O SIMULTANEIDAD. Tanto la formulación de cargos como la decisión deberán hacerse en tiempos prudenciales de simultaneidad e inmediatez, entendido ello desde que se conozca el presunto hecho. Valga decir, cuando la CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR tenga conocimiento del incumplimiento por parte de un colaborador de sus obligaciones, deberes y prohibiciones, activará la actuación. Será dentro de los DIEZ (10) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la presunta falta, o de ser ésta detectada o conocida por el empleador.
3. FORMULACIÓN DE CARGOS PARA LA PRESUNTA FALTA. Se debe remitir una comunicación formal, dirigida al colaborador, con indicación de los hechos, la inclusión de las pruebas y la indicación de que el colaborador podrá impugnar la decisión.
4. SEÑALAMIENTO DEL TÉRMINO PARA DAR RESPUESTA. Será al menos de cinco (5) días hábiles, para que el colaborador se pronuncie sobre la formulación de cargos y el acervo probatorio arrojado.
5. NOTIFICACIÓN. La formulación de cargos deberá ser por escrito y se deberá buscar la notificación de manera personal, sin perjuicio de que sea por medios como WhatsApp o correo electrónico.
6. POSIBILIDAD DE UTILIZAR MEDIOS TECNOLÓGICOS. Con todo, se podrá realizar el procedimiento a través de medios tecnológicos.
7. POSIBILIDAD DE DILIGENCIA ORAL. Cuando el colaborador solicite que bien porque no sabe redactar o bien por comodidad y ser más expedito, podrá celebrarse diligencia oral (respetando el término indicado de al menos cinco (5) días) y el empleador levantará acta de respuesta.
8. DILIGENCIA DE AMPLIACIÓN O ACLARACIÓN DE HECHOS O CARGOS: De acuerdo con el desarrollo del caso y de los resultados de la actuación inicial, puede darse un escrito adicional para aclarar los hechos (continuación).
9. TOMA DE DECISIÓN. Luego del traslado de la formulación descargos y las pruebas adjuntas y/o las que se practiquen debidamente, el empleador emitirá la decisión de manera escrita y la notificará al colaborador:
 - a. Si no es procedente la sanción porque se aclararon los hechos a favor del colaborador, la CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR informará por medio de comunicación escrita acerca de ello e indicará qué conductas se deben evitar para lograr el buen funcionamiento de las actividades a desarrollar.
 - b. Si se determina que el colaborador sí es responsable de los hechos que se le imputaban, se procederá a tasarle la sanción.
 - c. La notificación se realizará dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la recepción de la respuesta del colaborador y/o la realización de la aclaración de hechos.
 - d. **GARANTÍA DE SEGUNDA INSTANCIA.** En el evento en que el colaborador no esté de acuerdo con la sanción impuesta, tendrá la posibilidad de interponer recurso de apelación por escrito ante la Presidencia Ejecutiva de la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR** dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión. En el escrito se deberá manifestar las razones por las cuales no está de acuerdo con la decisión, y las pruebas que pretenda hacer valer para el efecto. La Presidencia Ejecutiva resolverá el

wa 17/12/24
CF

recurso dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes y notificará la respuesta al empleado. En esta instancia no se realizarán audiencias, y el responsable se atenderá a lo que reposa en el expediente para tomar su decisión.

PARÁGRAFO ÚNICO: La imposición de sanciones disciplinarias a los empleados de **LA CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR** la realizará la Presidencia Ejecutiva o quien ésta designe de acuerdo con las facultades previstas en el presente Reglamento, y sin perjuicio de lo dispuesto en el Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo de la entidad. En el caso del personal vinculado a la Dirección Administrativa y Financiera, la primera instancia será ante el Director(a) Administrativo(a) y Financiero(a) y la segunda ante la Presidencia Ejecutiva. En el caso del personal vinculado a la Dirección de Servicios Registrales y Empresariales, la primera instancia será ante el Director(a) de Servicios Registrales y Empresariales y la segunda ante la Presidencia Ejecutiva.

CAPÍTULO XVIII - TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA POR PARTE DE LA ENTIDAD O POR PARTE DEL EMPLEADO:

ARTÍCULO 58. JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DE LA ENTIDAD: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin lugar a indemnización, por parte de LA ENTIDAD:

- A. Las consagradas en la legislación laboral vigente, a saber:
- a. El haber sufrido engaño por parte del empleado, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener provecho indebido.
 - b. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el empleado en sus labores, contra el Empleador, los miembros de su familia, el personal directo o los compañeros de trabajo, clientes o vigilantes.
 - c. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el empleado fuera del servicio en contra del Empleador, de los miembros de su familia, miembros de Junta Directiva de la Entidad, clientes, proveedores, personal de entidades o instituciones que tengan relaciones con la entidad, o vigilantes.
 - d. Todo daño material causado intencionalmente a las instalaciones, oficinas, herramientas, implementos, documentos, archivos, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo de manera directa o indirecta (clientes del empleador de los miembros de su familia o de sus representantes, miembros de Junta Directiva de la Entidad, clientes, proveedores, personal de entidades o instituciones que tengan relaciones con la entidad) y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
 - e. Todo acto inmoral o delictuoso que el empleado cometa en las sedes u oficinas, lugar de trabajo de manera directa o indirecta (clientes del empleador), dentro y fuera del horario de trabajo o en el desempeño de sus labores.
 - f. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al empleado de acuerdo con los artículos 58° y 60° del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o

convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

- g. La detención preventiva del empleado por más de treinta (30) días a menos que posteriormente sea absuelto o aún por un tiempo menor cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
- h. El que el empleado revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la entidad. O se apropie de ellos, realizando copias en computadores o correos personales.
- i. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del empleado y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del Empleador. Para dar aplicación de esta causal, de acuerdo con el artículo 2° del Decreto 1373 de 1966, el Empleador requerirá previamente al empleado dos (2) veces cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro aviso un lapso no inferior de ocho (8) días. Si efectuados los anteriores requerimientos el Empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del empleado, presentará a este un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efectos de que el empleado pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes. Si el Empleador no quedare conforme con las justificaciones del empleado así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.
- j. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del empleado de las obligaciones convencionales o legales.
- k. Todo vicio del empleado que perturbe la disciplina del establecimiento.
- l. La renuencia sistemática del empleado a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico del Empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
- m. La ineptitud del empleado para realizar la labor encomendada.
- n. El reconocimiento al empleado de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la entidad.
- o. La enfermedad contagiosa o crónica del empleado, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al Empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
- p. Las conductas descritas en el presente Reglamento, cuando una vez realizadas ya se hubieren agotado las sanciones respectivas.

PARÁGRAFO. En los casos de los literales i) a o) de este artículo, para la terminación del contrato, el Empleador deberá dar aviso al empleado con anticipación no menor de quince (15) días.

- B. Las siguientes conductas se consideran faltas graves y por lo tanto darán lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa. Para los efectos del artículo 7°, numeral 6° del Decreto 2351 de 1965, se califican expresamente como faltas graves de los empleados al servicio de La Entidad, las siguientes:

- a. Hacer peligroso el lugar de trabajo por violación de las normas sobre seguridad e higiene; no someterse a los exámenes médicos o de salud prescritos por las autoridades, la Entidad o las entidades de seguridad social y no usar los implementos dedicados a la prevención de accidentes. Todos los costos de los exámenes serán asumidos por el empleador.
- b. Faltar al trabajo sin justificación en criterio del empleador, no siendo por huelga legal, por fuerza mayor o por caso fortuito, aún por la primera vez.
- c. Operar o usar computadores portátiles, herramientas o equipos que no se le hayan asignado o autorizado su uso interno.
- d. Presentarse a laborar en la jornada y/o turno, con síntomas o signos de ebriedad, o aún de mero alicoramiento o de guayabo, o bajo la influencia de estupefacientes, tóxicos o drogas enervantes, o consumir tales bebidas o narcóticos durante el desempeño de sus funciones.
- e. Ingerir bebidas alcohólicas, narcóticos o drogas enervantes durante las horas de trabajo, dentro de las instalaciones de La Entidad, así la cantidad sea mínima.
- f. Negarse a cumplir órdenes del superior, siempre que ellas no lesionen su dignidad; agredirlo de palabra o de hecho o faltarle al respeto en cualquier otra forma.
- g. Atemorizar, coaccionar o intimidar a los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la Entidad, o faltarles al respeto con hechos o palabras insultantes o despectivas.
- h. Suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de la entidad.
- i. Permitir que otro empleado o un extraño use su escarapela o carné de identificación, o usar un carné ajeno, o hacerle enmiendas.
- j. Contribuir en forma intencional, a hacer peligroso el lugar de trabajo.
- k. Hacer afirmaciones falsas o de descrédito público sobre la entidad, su personal directivo, los empleados, o sobre sus productos, situación financiera o de relaciones con proveedores. O afirmaciones verdaderas que afecten la entidad y que sean objeto de restricción divulgativa.
- l. Rehusarse a mostrar el carné de identificación o negarse a entregarlo cuando sea solicitado, en especial en las instalaciones de los aliados.
- m. Exhibir o entregar documentos o facturas, libros, herramientas, equipos, información digital o física, entre otros, de la entidad sin autorización.
- n. Falsificar o adulterar documentos de la entidad para ser utilizados contra ésta.
- o. La ejecución por parte del empleado de labores remuneradas al servicio de terceros.
- p. Engaño a la entidad con relación al uso y justificación de permisos remunerados.
- q. Hacer un trabajo distinto al asignado, en una actitud de capricho o rebeldía.
- r. Hacer, aún por primera vez, préstamos en dinero entre los empleados de La Entidad, con fines lucrativos para quien presta.
- s. Permanecer en el sitio de trabajo en horas distintas a las de trabajo, sin permiso u orden de su superior.
- t. Irrespetar o dar mal trato a los vigilantes o de aseo u otros, sean éstos o no empleados de la entidad.

no
17/10/20
Caf

- u. Solicitar préstamos a los asesores, clientes, proveedores o cualquier entidad o institución que tenga relaciones con la entidad.
 - v. Exigir, recibir o aceptar cualquier comisión, dádiva o participación, de los clientes o proveedores de la entidad.
 - w. Incurrir en cualquier acto de competencia desleal respecto del Empleador.
 - x. Hacer uso indebido del buen nombre de la entidad.
 - y. Utilizar paredes, puertas, tabiques o muros en las instalaciones de La Entidad, para hacer dibujos y/o escritos, aunque ellos no sean ofensivos, ni pornográficos ni subversivos ni panfletarios, ni distribuir o redactar cartas, volantes, periódicos, circulares o documentos en contra de La Entidad, de sus servicios o de sus directivos.
 - z. Dormirse o dormitarse en el trabajo, de tal forma que se descuide el servicio.
 - aa. Leer durante las horas de trabajo asuntos diferentes a los propios del oficio y/o cargo, creándose distracción que abandone y/o retarde la actividad laboral encomendada.
 - bb. Destinar las cesantías para trabajos diferentes a los argumentados en la solicitud de anticipo.
 - cc. La violación al Código de Conducta, si La Entidad lo llegare a implementar.
 - dd. Anular facturas o generar notas crédito, sin autorización previa de la dirección de la entidad.
 - ee. No observar los preceptos de este reglamento, especialmente los consagrados en el artículo 64° (prohibiciones).
- C. Las siguientes conductas específicas, para oficios determinados, que se consideran faltas graves y por lo tanto darán lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa. Para los efectos del artículo 7°, numeral 6° del Decreto 2351 de 1965, se califican expresamente como faltas graves de los empleados al servicio de La Entidad, las siguientes:
- a. Tomar dineros para uso propio o para hacer autopréstamos o préstamos a terceros, así sean repuestos posteriormente.
 - b. Darles mal manejo a los equipos y herramientas de la entidad, o apropiarse de información de la entidad o compartirla externamente.
 - c. No brindar información oportuna a la Dirección Administrativa y Financiera, cuando los equipos y/o herramientas se encuentren en mal estado de funcionamiento.
 - d. Omitir equipos y herramientas, cuando hacen parte de la lista de equipamiento en la prestación de los servicios técnicos.
 - e. Prestar a terceros, sin autorización de la entidad (asesores, compañeros de trabajo y, en general, cualquier tercero), equipos o herramientas.
 - f. Cambiar equipos y/o herramientas, por otras, no importando que esté mejores o en igual estado a las de la entidad.
 - g. Cambiar un protocolo o procedimiento de trabajo o mantenimiento de acuerdo con las políticas y procedimientos establecidos por la Entidad.
 - h. En relaciones de gastos y liquidación de estas: alterar los valores consumidos, incluir costos o gastos no realizados y reportar tiempos no laborados.
 - i. Fotocopiar, revelar, copiar digitalmente, imprimir para sustraer, filtrar o comentar información confidencial de la entidad, sin que medie orden escrita de solicitud y autorización por la Presidencia Ejecutiva, o petición judicial.

- j. Violar el acuerdo de confidencialidad, cuando éste forme parte integrante del contrato de trabajo, porque así se estipule.
- k. Robarse parcial o totalmente bases de datos de la entidad, o borrarlas comprobadamente por cualquier método.

ARTÍCULO 59. JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DEL EMPLEADO:

1. El haber sufrido engaño por parte del Empleador respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el Empleador contra el empleado o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del Empleador con el consentimiento o la tolerancia de este.
3. Cualquier acto del Empleador o de sus representantes que induzcan al empleado a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el empleado no pueda prever al celebrar el contrato, y que ponga en peligro su seguridad o su salud, y que el Empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el Empleador al empleado en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas, por parte del Empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del Empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.

ARTÍCULO 60. Cuando el empleado termine unilateralmente el contrato de trabajo basado en alguna de las causales indicadas en el artículo precedente, debe manifestar a la Entidad, por escrito en el mismo momento de la extinción, la causal o motivo de esta terminación; posteriormente no podrá alegar válidamente causales o motivos distintos.

CAPÍTULO XIX – TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA y TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 61. TELETRABAJO: El presente apartado tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la entidad. El teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC -para el contacto entre el colaborador y empleador, sin requerirse la presencia física del colaborador en un sitio específico de trabajo.

El TELECOLABORADOR es la persona que el marco de la relación laboral dependiente utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad, laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la Ley.

Los telecolaboradores se clasifican en:

- Autónomos: son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de La entidad y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- Móviles: son aquellos que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.
- Híbridos: son aquellos donde se combina trabajo desde casa y en las instalaciones del empleador, al menos dos o tres días desde la casa.
- Temporales o emergentes: Para emergencias sanitarias o desastres naturales.
- Transnacionales: Cuando el colaborador labore desde otro país. La seguridad social será colombiana y la ARL debe garantizar la cobertura en el país donde se encuentre. El empleador deberá tomar un seguro que cubra accidente o enfermedad.

PARÁGRAFO ÚNICO. – Quienes devenguen menos de 2 S.M.L.M.V. tendrán derecho a un auxilio de conectividad, en reemplazo del auxilio de transporte.

ARTÍCULO 62. PROPIEDAD INTELECTUAL. El telecolaborador debe utilizar únicamente software debidamente licenciado y autorizado por La entidad, por lo tanto, en los equipos entregados al telecolaborador sólo se podrán utilizar programas o software que hayan sido adquiridos legalmente o desarrollados por La Entidad.

ARTÍCULO 63. CONFLICTOS DE INTERÉS. Los colaboradores que laboren bajo cualquiera de los esquemas de teletrabajo definidos por la entidad tienen como prohibición la prestación de sus servicios profesionales a otras personas naturales o jurídicas u otras actividades o relaciones laborales que coloquen en conflicto de interés la relación laboral con la entidad.

ARTÍCULO 64. PARTICIPACIÓN EN EL TELETRABAJO. Los colaboradores de la entidad podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo si cumplen con las siguientes disposiciones:

- a) Solicitar el ingreso al programa de teletrabajo.
- b) Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control acordados conjuntamente con el jefe inmediato.



- c) Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el telecolaborador.
- d) Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

ARTÍCULO 65. REQUISITOS PARA EL TELETRABAJO. El acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social y así mismo, las garantías de que trata el Artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, el Decreto 884 de 2012 y la Ley 2466 de 2025. Además, deberá indicar de manera especial:

Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible, de espacio.

Los días y los horarios en que el telecolaborador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.

Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de la entrega por parte del telecolaborador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.

Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el telecolaborador.

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

ARTÍCULO 66. IGUALDAD DE TRATO. En virtud de la igualdad de trato los colaboradores y telecolaboradores de La Entidad tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías, conforme al Artículo 6° de la Ley 1221 de 2008. El telecolaborador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición.

ARTÍCULO 67. REQUISITOS TÉCNICOS. Las necesidades técnicas del telecolaborador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

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

wo
[Handwritten signatures and initials]

ARTÍCULO 68. COMPROMISOS. A continuación, se listan los compromisos de las partes referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por La Entidad:

- a) La entidad brindará las herramientas específicas (hardware /software) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. De igual forma el telecolaborador deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas, así como las instrucciones por escrito que reciban de sus supervisores o jefes inmediatos.
- b) El telecolaborador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador, o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la entidad o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- c) De igual forma, el telecolaborador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la entidad que le hayan sido entregados con ocasión del teletrabajo contratado.
- d) El telecolaborador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la entidad lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.
- e) El telecolaborador cumplirá igualmente a cabalidad la política de sistemas de La Entidad.
- f) Utilizar la cuenta de correo electrónico suministrada por CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR, únicamente para asuntos relacionados con labor para la que fue contratado.
- g) El TELECOLABORADOR no podrá modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya sido entregado sin autorización previa y escrita de su empleador.

ARTÍCULO 69. Afiliación a Seguridad Social y Riesgos Laborales. Los telecolaboradores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, serán afiliados por parte de La Entidad al sistema de seguridad social en: salud, pensiones y riesgos laborales, de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como

a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

ARTÍCULO 70. Las obligaciones especiales sobre riesgos laborales en el teletrabajo.

Con ocasión del teletrabajo, la entidad y el telecolaborador adquieren las siguientes obligaciones especiales en materia de riesgos laborales.

Del empleador:

- a) Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas en la Ley y, específicamente, en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- b) Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del telecolaborador cuando esté trabajando.
- c) Establecer las horas del día y los días de la semana en que el telecolaborador debe estar accesible y disponible para La Entidad en el marco de la Jornada Laboral.
- d) Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del telecolaborador.
- e) Cumplir con las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST-, definidas en la normatividad vigente, de conformidad con el PARÁGRAFO 2°, Artículo 26, Ley 1562 de 2012.
- f) Suministrar a los telecolaboradores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los colaboradores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- g) Informar y dar una copia al telecolaborador de la política de La Entidad en materia de salud y seguridad en el teletrabajo.

Del telecolaborador:

- a) Diligenciar el formato de Auto reporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- b) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de La Entidad y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención que adelante la Administradora de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 71. HORAS EXTRAS, DOMINICALES Y FESTIVOS PARA LOS TELECOLABORADORES.

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el TELECOLABORADOR a petición del empleador prolongue la jornada máxima legal prevista en el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el pago de horas extras, dominicales y festivos se realizará con el mismo tratamiento de cualquier otro colaborador.

En todo caso las labores en tiempo extra deberán ser autorizadas previamente y por escrito por la CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR.

PARÁGRAFO 1. De conformidad con el Artículo 8 del Decreto 884 de 2012, se definen las condiciones para que opere el TELETRABAJO en la CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR.

El programa de TELETRABAJO tendrá los siguientes objetivos:

- Conciliar la vida personal y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio o estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
- Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencial en el lugar de trabajo.
- Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
- Disminuir el ausentismo laboral.
- Mejorar los procesos laborales en la CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR
- Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Para la aplicación del programa teletrabajo se deberán cumplir las siguientes disposiciones:
 - Haber superado el proceso de evaluación y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control.
 - Haber superado satisfactoriamente la inspección de la estación de teletrabajo.
 - Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

PARÁGRAFO 2. Lo que no se encuentre establecido en este capítulo sobre TELETRABAJO, se remitirá a las disposiciones generales del presente Reglamento y a las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 72. TRABAJO EN CASA: Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o colaborador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el colaborador

Handwritten signature/initials

pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

ARTÍCULO 73. REGLAMENTACIÓN: Toda la reglamentación que se desarrolla a continuación contiene los derechos que conservan los colaboradores independientes de que la modalidad de trabajo sea teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto.

PARÁGRAFO 1. No puede haber disminuciones unilaterales de salarios, con el pretexto que la actividad se va a desarrollar desde casa o de manera remota.

PARÁGRAFO 2. Las tareas encomendadas por el empleador deben ser ejecutadas de tal manera que permitan el descanso necesario al colaborador con el fin de recuperar fuerzas y compartir con su núcleo familiar.

PARÁGRAFO 3. Para el seguimiento de las tareas a cargo del colaborador se deben precisar los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación y aprobación o retroalimentación respecto de reporte y/o resultados de estas.

PARÁGRAFO 4. La entidad debe garantizar la dignidad humana del colaborador, la igualdad de trato en cuanto al acceso a la información, el derecho a la intimidad y la privacidad de la persona que trabaja desde casa.

PARÁGRAFO 5. Para respetar los derechos de los colaboradores, la entidad evitará solicitudes o requerimientos por fuera del horario laboral establecido en el contrato de trabajo, incluyendo los fines de semana, días festivos, y de descanso; en tal sentido, de manera prioritaria se respetarán estos tiempos dentro del marco de los derechos del colaborador.

PARÁGRAFO 6. En todo caso es necesario tener en cuenta que en la prestación del servicio pueden presentarse contingencias que ameriten la atención del colaborador y que por ser excepcionales y necesarias deben ser atendidas de forma prioritaria sin que tal circunstancia eventual pueda ser considerada como una forma de acoso laboral.

PARÁGRAFO 7. La entidad deberá mantener los lapsos señalados por la Ley en su horario laboral para las colaboradoras que se encuentren en periodo de lactancia.

PARÁGRAFO 8. Durante el período de trabajo en casa, seguirá vigente el procedimiento disciplinario conocido por las partes (colaborador y empleador) establecido dentro del Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO 9. El trabajo en casa debe ajustarse a las disposiciones laborales contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, entre otras, la referente a la jornada máxima permitida que dispone que la jornada máxima legal corresponde a 8 horas diarias y 42 horas semanales y lo contenido en el Convenio 001 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las horas de trabajo.

PARÁGRAFO 10. En igual sentido, en el trabajo en casa debe tenerse en cuenta que en ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO 11. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y colaboradores a diez (10) horas diarias, no se podrá en un mismo día laborar horas extras.

PARÁGRAFO 12. La entidad y los colaboradores se deben ceñir al horario y jornada de trabajo, con el fin de garantizar el derecho a la desconexión laboral digital y evitar así mismo los impactos que se puedan generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los colaboradores.

PARÁGRAFO 13. Cuando a petición del empleador, el trabajo en casa deba ser desarrollado en una jornada laboral superior a la prevista en el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, procederá el pago de horas extras y recargos por trabajo en dominicales y festivos, si es el caso.

PARÁGRAFO 14. Las labores encomendadas al colaborador deben obedecer a la carga habitual de trabajo, sin sobrecargas adicionales o por fuera de la cotidianidad del servicio. En todo caso, debe tenerse en cuenta que se pueden presentar contingencias en el servicio que deben atenderse con el fin de evitar un perjuicio mayor al empleador.

PARÁGRAFO 15. La entidad debe promover espacios que permitan al colaborador realizar pausas activas, de higiene y de protección de la salud, así como un descanso mínimo entre reuniones continuas del SG-SST. En este sentido, el colaborador debe acatar las pautas que sobre el particular se establezcan, así como velar por su autocuidado, ejecutando las actividades del SG-SST incluyendo a este personal.

PARÁGRAFO 16. La entidad garantizará que las horas de trabajo al día se distribuyan al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo en casa, a las necesidades de los colaboradores y a la armonización de la vida familiar con la laboral, este tiempo de descanso no se computa en su jornada diaria.

PARÁGRAFO 17. No obstante, por consenso entre las partes, pueden acumularse a la hora del almuerzo para facilitar la preparación de los alimentos y el desarrollo de la vida familiar.

PARÁGRAFO 18. De conformidad con lo dispuesto en la ley, quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo, los colaboradores que desempeñen cargos de dirección, confianza o de manejo.

PARÁGRAFO 19. El derecho al descanso, al ocio y al sano entretenimiento debe ser respetado a través de las estrategias que promoverán los empleadores y que se basan esencialmente en el respeto del tiempo libre del colaborador.

PARÁGRAFO 20. La entidad no podrá asignar cargas de trabajo diferentes a las que correspondan dentro de la jornada laboral, de tal manera que no se interfiera en los espacios personales y familiares del colaborador.

PARÁGRAFO 21. De igual forma, La entidad debe respetar el trabajo en los días pactados; en ese sentido, en los fines de semana y días de descanso se evitará la solicitud de tareas.

PARÁGRAFO 22. Los correos electrónicos y mensajes vía WhatsApp serán atendidos de manera prioritaria por el colaborador durante la jornada laboral, respetando siempre la vida personal y los espacios de descanso a los que este tiene derecho.

PARÁGRAFO 23. Las partes serán cuidadosas del manejo que se brinde a la información o datos que se transmitan a través de otros medios.

PARÁGRAFO 24. El empleador debe incluir el trabajo en casa y trabajo remoto dentro de su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos de La Entidad.

PARÁGRAFO 25. Así mismo, adoptará las acciones que sean necesarias dentro de su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

PARÁGRAFO 26. El empleador deberá notificar a la Administradora de Riesgos Laborales la ejecución temporal de actividades del colaborador desde su casa o en trabajo remoto, indicando las condiciones de modo, tiempo y lugar.

PARÁGRAFO 27. Las Administradoras de Riesgos Laborales incluirán el trabajo en casa dentro de sus actividades de promoción y prevención.

PARÁGRAFO 28. Así mismo, suministrarán soporte a La Entidad sobre la realización de pausas activas, las cuales se deben incluir dentro de la jornada laboral de manera virtual, ya sea mediante videos o video conferencia.

PARÁGRAFO 29. La Administradora de Riesgos Laborales deberá enviar recomendaciones sobre la postura y ubicación de los elementos utilizados para la realización de la labor del colaborador.

PARÁGRAFO 30. La entidad deberá realizar una retroalimentación constante con sus colaboradores sobre las dificultades que tenga para el desarrollo de su labor y buscar posibles soluciones.

PARÁGRAFO 31. Los colaboradores deberán cumplir desde casa, las normas, reglamentos e instrucciones relacionadas con la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de La Entidad, procurar desde casa el cuidado integral de su salud, así como suministrar a la Universidad información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su propia capacidad para trabajar, o la de otros colaboradores o la de La entidad.

PARÁGRAFO 32. Igualmente es deber de los colaboradores, participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo, o como vigías ocupacionales, reportar accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente, participar en los programas y actividades virtuales de promoción de la salud y prevención de la enfermedad laboral que se adelanten por el empleador o la ARL, reportar

accidentes, incidentes de trabajo e incapacidades y en general, cumplir con todas las obligaciones previstas en la normatividad.

PARÁGRAFO 33. La entidad debe contar y dar a conocer a los colaboradores los mecanismos de comunicación como correos electrónicos y líneas telefónicas directas en las que se podrá reportar cualquier tipo de novedad derivada del desempeño de sus labores en trabajo en casa.

De igual manera deberá instruir a los colaboradores sobre cómo se debe efectuar el reporte de accidentes o incidentes de trabajo.

PARÁGRAFO 34. En caso de realizar funciones diferentes a las asignadas en el contrato de trabajo deberá mediar mutuo acuerdo entre las partes, las cuales deben ser incorporadas en el contrato de trabajo, por medio de otro sí.

PARÁGRAFO 35. En caso de trabajo remoto, las condiciones continuaran de acuerdo con lo establecido por la normatividad legal vigente y el contrato suscrito por las partes. Este se terminará bajo las condiciones y cláusulas establecidas dentro del mismo contrato.

CAPÍTULO XX- CONTRATO LABORAL ESPECIAL DE APRENDIZAJE LEY 2246 DE 2025 y DECRETO 223 DE 2026

ARTÍCULO 74. NATURALEZA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. Su naturaleza es de contrato laboral especial a término fijo de máximo tres (3) años, orientado a la formación teórico-práctico del aprendiz, conforme al Código Sustantivo del Trabajo y al Decreto 223 de 2026. Tiene dos modalidades de formación: (i) Tradicional: FASE LECTIVA (aprendizaje) y FASE PRÁCTICA (ii) DUAL: Alternancia entre los dos espacios. La subordinación, se refiere solo a las actividades de aprendizaje. En ningún caso el contrato podrá limitarse exclusivamente a la fase lectiva.

PARÁGRAFO PRIMERO. - AUSENCIA DE PERIODO DE PRUEBA. En los contratos de aprendizaje no existirá período de prueba, atendiendo a la naturaleza especial y formativa de esta modalidad contractual.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - SEGURIDAD SOCIAL Y RIESGOS LABORALES. La entidad garantizará la afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral del aprendiz, conforme a la etapa de formación en que se encuentre y a las obligaciones previstas en el Decreto 223 de 2026. El ingreso base de cotización no podrá ser inferior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente. En la fase lectiva: aportes Salud y ARL; en las fases dual y práctica: Aportes a Salud, Pensión y ARL.

PARÁGRAFO TERCERO. - FACULTADES DISCIPLINARIAS. - La subordinación y potestad disciplinaria frente al aprendiz se ejercerán exclusivamente respecto de las actividades propias del proceso formativo, con respeto por la dignidad humana, los derechos mínimos laborales y el debido proceso disciplinario.

PARÁGRAFO CUARTO. – PROHIBICIÓN DE SIMULTANEIDAD. – Ningún aprendiz podrá mantener simultáneamente más de un contrato de aprendizaje con una o varias empresas patrocinadoras.

PARÁGRAFO QUINTO. – REPORTE Y CONTROL DE CONTRATOS DE APRENDIZAJE. – La entidad reportará los contratos de aprendizaje obligatorios o voluntarios a través de los sistemas y plataformas definidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, conforme a la regulación vigente.

ARTÍCULO 75. REMUNERACIÓN – APOYO DE SOSTENIMIENTO: La entidad reconocerá al aprendiz el apoyo de sostenimiento mensual en los porcentajes y condiciones establecidos por la ley, garantizando como mínimo:

a) El 75% de un salario mínimo legal mensual vigente durante la fase lectiva o el primer año de formación dual.

b) El 100% de un salario mínimo legal mensual vigente durante la fase práctica o el segundo año de formación dual.

c) Para aprendices universitarios, un apoyo no inferior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente durante toda la relación de aprendizaje.

ARTÍCULO 76. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. – El contrato de aprendizaje podrá suspenderse por las causales previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y por las causales especiales establecidas en el Decreto 223 de 2026, garantizando la continuidad y finalidad del proceso formativo.

ARTÍCULO 77. PRESTACIONES SOCIALES. En la fase lectiva, sin prestaciones; en las fases dual y práctica: todas las prestaciones sociales, auxilios y demás derechos laborales.

ARTÍCULO 78. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE. Con todo, la entidad podrá optar por la monetización y no enganchar aprendices, para lo cual asumirá el pago de 1.5 S.M.L.M.V. por cada aprendiz a la que estaría obligada. Cuando la empresa opte por monetizar total o parcialmente la cuota de aprendizaje, deberá informar y cumplir oportunamente las obligaciones y plazos establecidos por el SENA y la normatividad aplicable.

ARTÍCULO 79. VIGENCIA AL ENTRAR EN VIGOR LA LEY 2246 DE 2025. Opera la retroactividad, en el sentido de que: a) Los contratos de aprendizaje que estaban vigentes el 25 de junio de 2025, en adelante comienzan a regirse por la nueva Ley 2466 de 2025, pero solo en lo que suceda a partir de esa fecha y b) Los contratos de aprendizaje firmados desde el 25 de junio de 2025 en adelante, se rigen en su totalidad por la Ley 2466 de 2025.

CAPÍTULO XXI- NUEVO RÉGIMEN SIMPLE LABORAL Y PAGO DIRECTO DE CESANTÍA

ARTÍCULO 80. NORMATIVA. De acuerdo con las voces de la Ley 2466 de 2025, tendrá carácter facultativo para la CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR, aportar mensualmente con destino al fondo de cesantía y a título de consignación anticipada de cesantía, el 8.33 % del salario base de liquidación más auxilio de transporte.

De igual forma, podrán acordar por escrito la CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR y los colaboradores, la mensualización de los intereses sobre la cesantía, pagando a éstos últimos el 1 % del salario base de liquidación (salario + auxilio de transporte).

ARTÍCULO 81. PAGO DIRECTO DEL VALOR DE LA CESANTÍA. El pago directo del valor del auxilio de cesantía, si lo aceptare la CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR, será liberatorio de la obligación de ley y no procederá sanción por la no consignación al Fondo de cesantía. Esto excepciona la Ley 1429 de 2010. Para ello, el colaborador hará la solicitud con los soportes debidos para los fines autorizados por la ley, pero quedará ello a expensas de que el empleador lo autorice por su flujo de caja.

De todas maneras, la afiliación al fondo de cesantía, sigue siendo perentoria y, permanece con ello, la obligación de consignar la cesantía a más tardar el día 14 de febrero de cada anualidad.

CAPÍTULO XXII- CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ARTÍCULO 82. VINCULACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. En entidades con más de 500 colaboradores, se deberá contratar a dos (2) personas con discapacidad por cada cien (100) colaboradores directos. Y a partir de 501 colaboradores, uno (1) por cada cien (100) colaboradores.

ARTÍCULO 83. NORMATIVA SOBRE ESTA MATERIA. Las personas con discapacidad, deben contar con certificación expedida por el Ministerio de Salud. Aplica sobre el total de los colaboradores de carácter permanente.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados, dentro de los quince (15) días siguientes a su celebración, a través del sitio electrónico del Ministerio del trabajo.

Se extiende el concepto de discapacidad a los pensionados por invalidez.

ARTÍCULO 84. VIGENCIA. Entre las fechas del 25 de junio de 2025 y el 24 de junio de 2026, será optativo para el empleador y a partir del 25 de junio de 2026, será obligatoria su exigencia.



CAPÍTULO XXIII
DESCONEXIÓN LABORAL (LEY 2191 DE 2022)

ARTÍCULO 85. DEFINICIÓN DE DESCONEXIÓN LABORAL: "Derecho que tienen todos los colaboradores y servidores públicos a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o máxima legal, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. El empleador, se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al colaborador, por fuera de la jornada laboral".

ARTÍCULO 86. GARANTÍA DEL DERECHO: El derecho a la desconexión laboral se inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio, responderá a la naturaleza del cargo. El empleador, garantizará que el colaborador pueda disfrutar efectiva y plenamente el tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones, y de su vida personal y familiar.

INEFICACIA: Será ineficaz, cualquier cláusula o acuerdo que contrarie o desmejore estas garantías.

INOBSERVANCIA: Podrá constituir una conducta de acoso laboral, desde luego cuando sea persistente y demostrable.

ARTÍCULO 87. POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL: (I) Lineamientos, incluyendo actuaciones frente al uso de las TIC, (II) Procedimiento, para presentar quejas frente a la vulneración del derecho (propio o anónimo), (III) Procedimiento interno para quejas, que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto, verificación del cumplimiento de acuerdos y cesación de la conducta.

ARTÍCULO 88. EXCEPCIONES. No estarán sujetos a la ley: A. Los colaboradores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo; B. Los cargos de disponibilidad permanente y C. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requieran deberes de colaboración con la entidad, continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia, siempre que se justifique la inexistencia de alternativas.

PARÁGRAFO ÚNICO. - INSPECCIÓN Y VIGILANCIA. Vulnerado el derecho, conoce el Inspector del Trabajo de la localidad. Se detallarán los hechos y se anexará prueba si quiera sumaria.

CAPÍTULO XXIV-
USO DE CÁMARAS DE SEGURIDAD Y GRABACIONES DE LLAMADAS

ARTÍCULO 89. MONITOREO DE LLAMADAS. Como medida de control y seguridad, y de conformidad con las condiciones pactadas en el contrato de trabajo, la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR** podrá grabar o monitorear llamadas de entrada y salida, que lleve a cabo el empleado, tanto durante los horarios de trabajo como en las extensiones de tiempo que ocurran por mayor estancia del empleado en su sitio laboral.

PARÁGRAFO ÚNICO. Las grabaciones de llamadas servirán como prueba válida en los procesos disciplinarios adelantados en contra del colaborador.

ARTÍCULO 90. CÁMARAS DE SEGURIDAD. Como medida de control y seguridad, y de conformidad con el concepto 257031 del 20 de agosto de 2009 del Ministerio de Protección Social, la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR** podrá instalar cámaras de video en sitios de trabajo y de tránsito laboral.

ARTÍCULO 91. La **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR** planificará, dispondrá y podrá instalar cámaras de video en los sitios laborales y de tránsito de los empleados, para complementar las medidas de control (principio de necesidad), sin que se viole con ello la privacidad y la intimidad del empleado (principio de no intrusión indebida), la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR** se compromete a no instalar cámaras de video en lugares que por su naturaleza son privados, como: baños y vestidores.

CAPÍTULO XXV – CONFIDENCIALIDAD

ARTÍCULO 92. Por información confidencial se entenderá aquella que es propiedad exclusiva de la **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR**, relacionada con el desarrollo de sus actividades, que no es pública, y que es conocida por los colaboradores con base en su cargo o funciones desempeñadas.

ARTÍCULO 93. Los colaboradores de **CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR** tendrán prohibido divulgar información confidencial a terceros, incluyendo familiares y amigos. Cualquier incumplimiento a esta disposición será justa causal de terminación del contrato de trabajo.

CAPÍTULO XXVI– ACOSO LABORAL. MEDIDAS PARA PREVENIRLO, CORREGIRLO Y SANCIONARLO.

ARTÍCULO 94. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL: Para efectos de la ley 1010 del 23 de enero de 2006 y de la Ley 2466 de 2025, se entenderá por acoso laboral toda conducta demostrable, aun por única vez, ejercida por un jefe, un compañero de trabajo, un subalterno o un tercero, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

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

1. **MALTRATO LABORAL.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como 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.
2. **PERSECUCIÓN LABORAL.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del

Handwritten signature and initials:
Muller
WA
af

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

3. **DISCRIMINACIÓN LABORAL.** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **ENTORPECIMIENTO LABORAL.** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el colaborador. 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.** Asignación de funciones a menosprecio del colaborador.
6. **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.

PARÁGRAFO ÚNICO: Las anteriores conductas se atenuarán o agravarán de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, en sus artículos 3 y 4 respectivamente.

ARTÍCULO 95. SUJETOS ACTIVOS O AUTORES DEL ACOSO LABORAL.

1. La persona natural que se desempeñe como PRESIDENTE, DIRECTIVOS, JEFES, COORDINADORES o cualquier otra posición de dirección y mando.
2. La persona natural que se desempeñe como colaborador.

ARTÍCULO 96. SUJETOS PASIVOS O VÍCTIMAS DEL ACOSO LABORAL.

1. Los colaboradores.
2. Los Directivos inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

ARTÍCULO 97. SUJETOS PARTICIPES DEL ACOSO LABORAL.

1. La persona natural que se desempeñe como PRESIDENTE, DIRECTIVOS, JEFES, COORDINADORES o cualquier otra posición de dirección y mando que promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
2. La persona natural que se desempeñe como colaborador.

ARTÍCULO 98. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. 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.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.

6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. 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 CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR.
10. 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 CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR, o en forma discriminatoria respecto a los demás colaboradores.
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás colaboradores en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar elementos e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
13. 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.
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PARÁGRAFO 1. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el presente reglamento.

PARÁGRAFO 2. Excepcionalmente un solo 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.

PARÁGRAFO 3. 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 99. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus colaboradores.
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad.
3. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de colaboradores conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.

4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de esta.
5. 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.
6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
7. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.
8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

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

ARTÍCULO 100. FINALIDAD DE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral, el buen ambiente en misma y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 101. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR ha previsto a través de la Presidencia Ejecutiva, se hagan efectivos los siguientes mecanismos:

1. Información a los colaboradores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingresa a la CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR los mecanismos de prevención y solución de conductas que constituyen acoso laboral.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los colaboradores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
1. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2, artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, y disponer las medidas que estimaré pertinente.

2. Desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los colaboradores de la CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR y respaldar la dignidad e integridad de estos.
3. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 102. ACOSO LABORAL SEXUAL. Se define como acoso laboral sexual, todo aquel acto que tenga como finalidad perseguir, hostigar y/o que tenga una connotación libidinosa no consentida y que se exprese en las relaciones de poder, sin importar si son verticales u horizontales, ya sean en razón de la edad, género, orientación sexual, posición económica, social o laboral, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral, ya sea en espacios físicos o digitales relacionados con el trabajo, que afecte la dignidad de una persona o genere un ambiente laboral intimidatorio o humillante. Este artículo tiene por objeto establecer las medidas de prevención, atención, investigación y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, garantizando la protección de la dignidad humana, la integridad y los derechos fundamentales de los trabajadores.

Se entenderá que la conducta fue cometida en el contexto laboral, cuando se realice:

- a) En el lugar de trabajo o donde se lleve a cabo la relación laboral, independiente de la modalidad: teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa, espacios públicos o privados.
- b) Durante desplazamientos, viajes, actividades, eventos y trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- c) A través de canales de comunicación, ya sean digitales o de otra modalidad tecnológica.
- d) En el hospedaje proporcionado por el empleador, siempre que el acoso sexual tenga relación con un entorno laboral.

PARÁGRAFO 1. – El empleador, debe garantizar los derechos de aquellas víctimas de acoso laboral sexual, por medio de estrategias de prevención y atención. Además, debe informarle a la víctima de sus derechos y de la facultad de activar el “código fucsia” y de acudir ante las URI y la fiscalía general de la Nación.

PARÁGRAFO 2. – Además de que la Presidencia Ejecutiva asuma el conocimiento del tema, si la víctima lo autoriza, remitir queja y/o denuncia ante la autoridad competente.

PARÁGRAFO 3. – En los eventos en que el presunto acosador sea el superior jerárquico, la queja deberá presentarse ante la Inspección del Trabajo y, de encontrar mérito, compulsar copias a la fiscalía general de la nación.

PARÁGRAFO 4. – Quien sea víctima de este acoso laboral sexual, queda protegida por fuero de estabilidad laboral por espacio de seis (6) meses, por lo que cualquier terminación del contrato de trabajo de manera unilateral, será ineficaz. Todo lo anterior, salvo que la queja sea temeraria. La transgresión de esta ley (retaliación o despido injustificado a quien instaure

la queja ante el comité de convivencia), estará sujeto a sanciones entre 1.000 y 5.000 S.M.L.M.V.

PARÁGRAFO 5. Principios rectores. – La interpretación y aplicación de este capítulo se regirá por los siguientes principios:

- *Dignidad humana*
- *Igualdad y no discriminación*
- *Confidencialidad*
- *Debido proceso*
- *No revictimización*
- *Buena fe*
- *Enfoque diferencial*

PARÁGRAFO 6. Política de cero tolerancia. – La entidad adoptará siempre una política de cero tolerancia frente al acoso sexual laboral. Toda conducta de esta naturaleza será investigada y sancionada conforme al presente reglamento y la ley.

PARÁGRAFO 7. Conductas constitutivas de acoso sexual. – Se consideran, entre otras, conductas de acoso sexual:

- ❖ *Insinuaciones o propuestas de carácter sexual no consentidas*
- ❖ *Comentarios, bromas o insinuaciones sexuales*
- ❖ *Contacto físico no deseado*
- ❖ *Envío de mensajes, imágenes o contenidos sexuales por medios digitales*
- ❖ *Condicionar beneficios laborales a favores sexuales*
- ❖ *Amenazas o represalias por rechazo a conductas sexuales*

PARÁGRAFO 8. Canales de denuncia. – La entidad habilita los siguientes canales para la presentación de quejas:

- *Canal escrito, correo electrónico: prevencion.acososexual@ccas.org.co*
- *Canal verbal ante la Presidencia Ejecutiva*

Las denuncias podrán ser presentadas por la víctima o por terceros.

PARÁGRAFO 9. Ruta de atención. – Recibida la queja, se seguirá el siguiente procedimiento, sin perjuicio de las acciones que se instauran por la víctima:

1. *Recepción formal de la denuncia*
2. *Evaluación preliminar*
3. *Adopción de medidas de protección inmediata*
4. *Apertura de investigación interna*
5. *Recolección de pruebas*
6. *Decisión motivada*

we
CF

PARÁGRAFO 10. - Medidas de protección. - Desde el momento en que se tenga conocimiento de la queja, la entidad podrá adoptar medidas tales como:

- ✓ *Separación temporal de las partes*
- ✓ *Cambio de área o funciones*
- ✓ *Modalidad de trabajo remoto*
- ✓ *Ajustes en horarios*

Estas medidas no constituyen sanción.

PARÁGRAFO 11. - Garantías para la supuesta la víctima - La entidad, garantizará:

- *Confidencialidad*
- *Protección contra represalias*
- *No revictimización*
- *Estabilidad laboral reforzada en los términos legales*
- *Escuchar a la víctima*
- *Que la víctima pueda presentar pruebas.*
- *Recibir un trato digno.*
- *Atención psicosocial cuando aplique.*

PARÁGRAFO 12. - Prohibición de represalias. Se prohíbe cualquier tipo de represalia contra quien presente una queja o participe en el proceso. Su incumplimiento será considerado falta grave.

PARÁGRAFO 13. - Investigación. La investigación se adelantará respetando el debido proceso, la imparcialidad y la confidencialidad, garantizando el derecho de defensa de las partes.

PARÁGRAFO 14. - Sanciones. Las conductas de acoso sexual constituyen falta grave y podrán dar lugar a:

- *Llamado de atención con copia a la hoja de vida*
- *Suspensión del contrato de trabajo*
- *Terminación del contrato con justa causa*

Sin perjuicio de las acciones civiles, penales o administrativas a que haya lugar.

PARÁGRAFO 15. Remisión a autoridades. La empresa informará a la presunta víctima sobre su derecho a acudir ante las autoridades competentes y, cuando corresponda, facilitará la remisión del caso.

PARÁGRAFO 16. Obligaciones del empleador. El empleador se compromete a:

- *Prevenir el acoso sexual*

- *Capacitar periódicamente al personal cuando lo considere necesario y siempre al ingreso durante la inducción.*
- *Garantizar canales efectivos de denuncia*
- *Investigar oportunamente*
- *Adoptar medidas de protección*
- *Divulgar este manual.*
- *Proteger la confidencialidad.*
- *Conservar evidencia documental.*
- *Incorporar la prevención del acoso en el SG-SST.*
- *Aplicar sanciones disciplinarias cuando corresponda*
- *informar a las autoridades administrativas o judiciales cuando lo exija la ley.*
- *No permitir: la no revictimización, como tampoco la violencia institucional,*
- *A ejercer la protección frente a eventuales retaliaciones y a que no se produzca la confrontación con su agresor.*

A defender Derechos de las personas investigadas: Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes y a ejercer el derecho a la información dando a conocer los hechos de la queja o denuncia al supuesto victimario.

PARÁGRAFO 17. - Divulgación y capacitación. El presente capítulo será divulgado a todos los trabajadores y hará parte de los procesos de inducción y capacitación periódica.

PARÁGRAFO 18. - Registro y seguimiento. La entidad llevará un registro confidencial de las quejas y realizará seguimiento a los casos, garantizando la protección de los datos personales.

ARTÍCULO 103. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. De conformidad con la Resolución 3461 de 2025, la CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR tendrá un Comité de Convivencia Laboral, integrado por cuatro (4) miembros, dos (2) representante del empleador y dos (2) de los colaboradores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con colaboradores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

La CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR designará directamente a sus representantes y los colaboradores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los colaboradores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada entidad, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección. El periodo de los miembros del Comité de

Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ARTÍCULO 104. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

1. Elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente y secretaria (o), quienes tendrán las funciones señaladas en los artículos 7 y 8 respectivamente de la Resolución 652 del 30 de abril de 2012 del Ministerio del Trabajo.
2. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
3. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR.
4. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
5. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
6. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
7. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
8. Presentar a las directivas de la CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Realizar un seguimiento preventivo al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a los Directivos encargados.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a las directivas de la CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR.
11. Reunirse ordinariamente cada mes, se sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención.

PARÁGRAFO ÚNICO. – El Comité de Convivencia laboral, no será competente para conocer de casos de acoso sexual ni determinar si existió acoso sexual, pues actúa como instancia de prevención y conciliación.

ARTÍCULO 105. PROCEDIMIENTO INTERNO DEL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL PARA PREVENIR Y CORREGIR LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL:

Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se busca desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para el mismo, así: El Comité de Convivencia Laboral, recibirá y dará trámite a las quejas

presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

ARTÍCULO 106. CARACTERÍSTICAS DEL PROCEDIMIENTO:

1. **INTERNO:** Se realiza al interior de las instalaciones de la CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR, para tratar de lograr el acercamiento de las partes involucradas en la presunta conducta de acoso laboral.
2. **CONFIDENCIAL:** Será de carácter reservado la información, pruebas, sujetos activos y pasivos involucrados y en general todo el manejo que se le dé a la investigación de las conductas, que puedan constituir acoso laboral.
3. **DEBIDO PROCESO:** Durante la investigación, la(s) persona(s) involucradas tendrá(n) todas las garantías de derecho a la defensa y contradicción.
4. **CONCILIATORIO:** Se busca la solución de las controversias creadas con las presuntas conductas de acoso laboral que se investiga, para que las partes inmersas en el conflicto se acerquen de manera voluntaria, utilizando la intervención de unos terceros con autoridad, para lograr un acuerdo directo.
5. **EFFECTIVO:** Busca corregir y controlar hacia el futuro las conductas de acoso laboral, que dieron lugar al procedimiento interno.
6. **COMPETENCIA:** El Comité de Convivencia Laboral, en la sede principal de la CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR y en cualquiera de las sucursales o agencias, será quien adelante la investigación correspondiente de las conductas que puedan llegar a tipificar acoso laboral.

ARTÍCULO 107. INICIO DEL PROCEDIMIENTO: El Comité de Convivencia Laboral realizará una averiguación inicial de lo sucedido, evaluará las posibles situaciones de acoso laboral y procederá a citar a las partes involucradas para que, en el día, hora y lugar señalados en la comunicación, de manera individual se presenten en Audiencia con el fin exponer los hechos que dieron lugar a la queja.

La asistencia a dicha Audiencia será de carácter obligatorio para las partes, salvo motivos de caso fortuito o fuerza mayor que la impidan, en cuyo caso la parte que no pueda asistir deberá justificar dentro los dos (2) días hábiles siguientes el motivo de su inasistencia, siendo de recibo o de aceptarse la justificación, se procederá a fijar fecha para una nueva y última audiencia.

ARTÍCULO 108. METODOLOGÍA DEL PROCEDIMIENTO:

1. **INICIACIÓN DEL PROCESO DE ACERCAMIENTO:** En audiencia previamente señalada, el presidente del Comité de Convivencia Laboral dará lectura a la queja presentada en la que se describen situaciones que puedan constituir acoso laboral, y pondrá de presente las pruebas que la soporta.

A continuación, otorgará la palabra a la presunta víctima de acoso laboral para que si lo considera necesario amplíe y/o aclare los hechos que motivan la queja; posteriormente dará el uso de la palabra al presunto sujeto activo de la conducta de acoso laboral, quien si lo considera necesario se manifestará sobre los mismos hechos, pudiendo solicitar las pruebas que estime conveniente.

En el caso de existir o de haber prueba testimonial por recibir, el Comité de Convivencia Laboral, de ser posible evacuará esta prueba en la misma Audiencia, en

caso contrario fijará continuación de la audiencia, con el fin de citar a los testigos a que rindan su declaración y poder así proseguir con el trámite.

El Comité de Convivencia Laboral invitará a las partes a restablecer la comunicación que se haya visto afectada por la supuesta conducta de acoso laboral y les indicará cuales son los objetivos del procedimiento que se adelanta para subsanar aquella.

A continuación, otorgará el uso de la palabra a cada una de las partes, con el fin de que presenten ideas y alternativas que permitan solucionar o corregir las presuntas conductas de acoso laboral.

2. DESCRIPCIÓN DE LA ESTRUCTURA DEL CONFLICTO: Una vez escuchadas las partes, el Comité de Convivencia Laboral, hará una descripción general del conflicto, de su historia y contexto, posteriormente procederá a delimitar los hechos que dieron origen al mismo, los valores e intereses enfrentados y los problemas reales y no reales, concretará las necesidades de las partes y verificará bajo qué normas o leyes se puede regular el mismo.
3. OBTENCIÓN DEL ACUERDO: El Comité de Convivencia Laboral, requerirá nuevamente a las partes para que manifiesten si es su deseo, llegar a una fórmula de solución del conflicto y prevención de nuevas conductas de acoso laboral, en caso afirmativo, las partes expresarán la fórmula que consideren justa y equitativa para solucionarlo.

Posteriormente, el Comité de Convivencia Laboral, manifestará a las partes cual considera la fórmula más conveniente, teniendo en cuenta sus intereses y propuestas, con el fin de llegar a un Acuerdo de Convivencia que tendrá carácter vinculante y obligatorio para las mismas; de estar de acuerdo las partes en la fórmula propuesta, se procederá a la redacción del acuerdo el cual será suscrito por ellas y por los miembros del Comité de Convivencia Laboral, en caso contrario se dejará también constancia por escrito.

PARÁGRAFO 1. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas en el Acuerdo de Convivencia o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar a las directivas de CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR el caso, y el colaborador, puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente. Igualmente, si el Comité considera necesario adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a la Presidencia Ejecutiva, para que adelante el procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento.

PARÁGRAFO 2. Cuando cualquiera de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, sea sujeto por activa, por pasiva o participe de las conductas de acoso laboral, su suplente entrará a reemplazarlo.

PARÁGRAFO 3. En general, las funciones del Comité de Convivencia, incluyen: escuchar a las partes, promover el diálogo y la conciliación, hacer seguimiento a los compromisos, presentar recomendaciones a la alta dirección y elaborar informes trimestrales y un informe anual sobre la gestión del comité. Los plazos para estos procesos no van más allá de 65 días calendario desde la recepción de la queja:

- Recibir y tramitar quejas: en un plazo de 5 días calendario.

- Examinar los casos con confidencialidad: en 5 días, ampliables hasta 15 con justificación.
- Escuchar a las partes individualmente: en 5 días calendario.
- Promover diálogo y acuerdos: en 5 días, ampliables a 15 días calendario.
- Seguimiento a los compromisos adquiridos: mensual.
- Remitir casos no resueltos: máximo 15 días calendario
- En el privado: informar a alta dirección y permitir que el trabajador acuda a la inspección laboral o un juez.
- Presentar recomendaciones a la alta dirección en un plazo de 5 a 10 días calendario tras acuerdo.
- Seguimiento de dichas recomendaciones: mensual.
- Informes trimestrales y un informe anual sobre gestión, estadísticas y recomendaciones.

ARTÍCULO 109. SANCIONES PARA LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como terminación del contrato de trabajo con justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del colaborador.
2. 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.
3. Con la obligación de pagar a las entidades prestadoras de salud (EPS) y las aseguradoras de riesgos laborales (ARL) el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades laborales, 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.

PARÁGRAFO ÚNICO. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos, adoptar las medidas sancionatorias que prevé este artículo, cuando las víctimas del acoso sean colaboradores particulares.

ARTÍCULO 110. 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:

1. A terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en este Capítulo, 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 o judicial competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
2. 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 ÚNICO. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio del 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 111. TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL. Cuando a juicio 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).

PARAGRAFO : Cuando la queja del presunto acoso laboral haya sido realizada mediante mecanismos, documentos , procedimientos etc., falsos, con clara intención de causar daño al supuesto victimario, que de por sí sean consideradas conductas graves, podrán generar a criterio de **LA CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR** la iniciación de un proceso disciplinario que podría terminar con llamado de atención con copia a la hoja de vida, suspensión o terminación del contrato con justa causa una vez surtido este.

CAPÍTULO XXVII - PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DE ESTE REGLAMENTO:

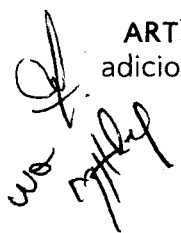
ARTÍCULO 112. PUBLICACIÓN: (LEY 2466 DE 2025) La CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR, una vez actualizado y socializado el presente reglamento de trabajo, debe publicarlo físicamente e igualmente hacerlo de manera virtual por la página de la entidad, el portal o el correo corporativo dirigido a todos los colaboradores.

ARTÍCULO 113. DEROGACIÓN DE NORMAS ANTERIORES: A partir de la fecha indicada en el artículo anterior, quedarán suspendidas las disposiciones que con antelación haya tenido la CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR

ARTÍCULO 114. CLÁUSULAS INEFICACES: No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del colaborador 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 colaborador.

CAPÍTULO XXVIII- PRESTACIONES ADICIONALES:

ARTÍCULO 115. En la CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR, no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.



Aprobado en Itagüí, a los 24 días del mes de Junio de 2026 mediante Acta de Junta Directiva No 464.

Elaboró	Elaboró	Revisó	Revisó	Aprobó
Coordinador de Gestión Contractual	Jefe de Servicios Registrales y Jurídico	Coordinador de Control Interno	Director Administrativo y Financiero	Presidente Ejecutivo
