

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
RESOLUCION No 290
30 MAYO 1995
Y ACTUALIZADO A ENERO 13 DE 2026

POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA UN REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

LA JEFE DE LA DIVISION DE TRABAJO, DE LA DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE ANTIOQUIA en ejercicio de sus facultades legales y en especial las que le confiere el Decreto 2145 del 30 de diciembre de 1992 articulo 41 numeral 60. y Decreto 1741 del 3 de septiembre de 1993 articulo 37, numeral 5°.

CONSIDERANDO

Que para estudio y aprobación ha sido presentado a este Despacho el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa CONSULTORIAS ELECTRICAS Y ELECTRONICAS CONSULTEL SAS con domicilio principal en la Ciudad de Medellín Departamento de Antioquia. Que, hecho el estudio del citado reglamento, se llegó a la conclusión que reúne los requisitos exigidos por el Artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones vigentes obre la materia.

Que corresponde a este Despacho, aprobar los Reglamentos Internos de Trabajo, presentados por los empleadores que ejerzan sus actividades en esta Jurisdicción.

RESUELVE:

ARTICULO PRIEMRO. *Aprobar el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa CONSULTURIAS ELECTRICAS Y ELECTRONICAS CONSULTEL SAS con domicilio principal en la Ciudad de Medellín, Departamento de Antioquia, siempre que no pugne con la Convención Colectiva, Pacto o Laudo en caso de que existiere la empresa mencionada.*

ARTICULO SEGUNDO. *Dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la presente providencia, deberá publicarse el Reglamento Interno de trabajo mediante la fijación de dos copias, en (2) sitios distintos. Si hubiere varios sitios de trabajo, la fijación deberá hacerse en cada uno de ellos. Para que produzca todos los efectos legales.*

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
RESOLUCION No.290
MAYO 1995

ARTICULO TERCERO *Con el Reglamento Interno de Trabajo deberá publicarse la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el articulo 6o del Decreto -17 de 1984.*

ARTICULO CUARTO: *Contra la presente Resolución proceden los recursos de Reposición ante el mismo funcionario y el de Apelación ante la Dirección Regional de Trabajo y Seguridad Social de Antioquia.*

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Medellín. a los 30 MAYO 1995

NOTIFICACION

Medellín 5 JUN. 1995 en la fecha le notifico personalmente al Representante Legal y/o Apoderados de la empresa la Resolución anterior Previa advertencia de que contra ella proceden los Recursos de Reposición ante el mismo funcionario y el de Apelación ante el superior inmediato, dentro de los cinco (5) días siguientes a la presente notificación de conformidad con el Decreto 01 de enero 2 de 1984 Enterado del contenido firmó en constancia

NOTIFICADO.

LA SECRETARIA DIVISION TRABAJO. CELMIRA TABARES RODAS

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

PREAMBULO.

El presente es el reglamento Interno de trabajo prescrito por la empresa CONSULTEL SAS; con domicilio en la Ciudad de Medellín en la dirección Carrera 52 #12 Sur 24, teléfono 3006095118, con correo principal@consultelsas.com.co, a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo sólo puedan ser favorables al trabajador.

CAPITULO I. CONDICIONES DE ADMISION.

ARTICULO 1. Quien aspire a tener un puesto en la empresa CONSULTEL SAS., debe hacer la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a. Certificados de experiencia laboral previa con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- b. Referencias personales/laborales de dos personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere, estudiado.
- c. Cedula de Ciudadanía o tarjeta de identidad postal según el caso.
- d. Certificados de estudios realizados.
- e. Hoja de vida laboral.

CAPITULO II. CONTRATO DE APRENDIZAJE.

ARTÍCULO 2. El contrato de aprendizaje es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar sus servicios a una empresa o empleador, a cambio de que este le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del oficio, ocupación u actividad para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le reconozca el apoyo de sostenimiento establecido en la ley. En ningún caso el contrato de aprendizaje se considerará contrato de trabajo; sin embargo, el aprendiz gozará de todas las prestaciones y garantías del sistema de seguridad social integral desde el inicio de la relación de aprendizaje.

ARTÍCULO 3. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas que cumplan los requisitos establecidos por el SENA para el respectivo programa de formación. Para contratos con menores de edad se requerirá autorización del Inspector de Trabajo, y la jornada de aprendizaje no podrá superar los límites establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo para trabajadores menores. En ningún caso podrá celebrarse contrato de aprendizaje con menores de 15 años.

ARTÍCULO 4. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y contener como mínimo:

1. Nombre o razón social del empleador y del establecimiento donde se ejecutará el aprendizaje.
2. Nombre, apellidos, identificación y datos personales del aprendiz.
3. Nombre del programa de formación, entidad de formación (SENA u otra autorizada) y duración del contrato.
4. Descripción de las etapas lectiva y productiva, con sus respectivas duraciones.
5. Monto del apoyo de sostenimiento en cada etapa y forma de pago.
6. Jornada de trabajo durante la etapa productiva.

7. Obligaciones del empleador y del aprendiz.
8. Entidad a la que se afilia el aprendiz para salud y pensión.
9. Firma del empleador y del aprendiz; si es menor de edad, firma del representante legal.

ARTÍCULO 5. El contrato de aprendizaje deberá celebrarse siempre por escrito. Si no consta por escrito, o si versa sobre actividades propias de la empresa con subordinación y cumplimiento de horario, se presumirá que se trata de un contrato de trabajo ordinario, con todas las consecuencias legales y prestacionales que ello implica.

ARTÍCULO 6. El apoyo de sostenimiento del aprendiz será el siguiente:

- **Etapa lectiva:** equivalente al 50% del salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV).
- **Etapa productiva:** equivalente al 75% del SMMLV.

Cuando el aprendiz sea patrocinado por una empresa para un programa de nivel tecnológico o universitario, el apoyo de sostenimiento durante la etapa productiva no podrá ser inferior al 100% del SMMLV.

El apoyo de sostenimiento no constituye salario, no es factor de prestaciones sociales y no genera aportes a parafiscales. Sin embargo, la empresa deberá realizar los aportes al sistema de seguridad social (salud y pensión) sobre la base del apoyo de sostenimiento pactado.

En caso de que el aprendiz disfrute del descanso obligatorio, la empresa reconocerá el apoyo de sostenimiento íntegro durante ese período.

ARTÍCULO 7. Además de los deberes generales establecidos en este reglamento, el aprendiz tiene las siguientes obligaciones específicas:

1. Asistir con puntualidad y diligencia tanto a las actividades de formación lectiva como a las de la etapa productiva en la empresa.
2. Cumplir el reglamento interno de la empresa y del centro de formación durante sus respectivas etapas.
3. Informar oportunamente a la empresa y al SENA sobre cualquier novedad que afecte el desarrollo del contrato.
4. Aplicar en la etapa productiva los conocimientos adquiridos en la etapa lectiva.
5. Abstenerse de revelar información confidencial o de propiedad de la empresa a la que tenga acceso durante la etapa productiva.

ARTÍCULO 8. Son obligaciones especiales de la empresa frente al aprendiz:

1. Pagar oportunamente el apoyo de sostenimiento en los montos y periodicidades establecidos en el contrato.
2. Afiliar al aprendiz al sistema de seguridad social integral (salud y pensión) desde el primer día de la etapa productiva, y garantizar la continuidad de la afiliación en salud durante la etapa lectiva.
3. Asignar al aprendiz tareas directamente relacionadas con el programa de formación para el que fue contratado.
4. Otorgar al aprendiz los permisos necesarios para el cumplimiento de sus actividades académicas durante la etapa lectiva.
5. Una vez finalizado satisfactoriamente el aprendizaje, dar preferencia al ex aprendiz, en igualdad de condiciones, para cubrir vacantes relacionadas con el oficio u ocupación aprendida.
6. No utilizar al aprendiz para reemplazar trabajadores vinculados con contrato de trabajo.

ARTÍCULO 9. La empresa determinará su cuota de aprendices con base en las normas vigentes expedidas por el SENA, de acuerdo con el número de trabajadores vinculados con contrato de trabajo. La proporción y los mecanismos de cálculo serán los establecidos por el SENA mediante resolución. En caso de no poder vincular aprendices en el número requerido, la empresa podrá optar por la monetización de la cuota, pagando al SENA el valor equivalente al apoyo de sostenimiento por cada aprendiz no vinculado.

ARTÍCULO 10. La duración del contrato de aprendizaje será la que corresponda al respectivo programa de formación del SENA o de la entidad autorizada, sin que en ningún caso pueda exceder de dos (2) años. El contrato se divide en una etapa lectiva y una etapa productiva, cuya duración relativa depende del programa de formación. Si el aprendiz continúa prestando sus servicios a la empresa una vez vencido el contrato de aprendizaje con pleno conocimiento del empleador, la relación se entenderá regida por las normas del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 11. El contrato de aprendizaje podrá darse por terminado anticipadamente por las siguientes causas:

1. Por mutuo acuerdo entre las partes.
2. Por incumplimiento grave de las obligaciones del aprendiz, previo el procedimiento disciplinario establecido en este reglamento.
3. Por cierre o liquidación de la empresa.
4. Por fuerza mayor o caso fortuito.
5. Cuando el aprendiz incurra en alguna de las causales del Art. 62 literal A del CST que sean compatibles con la naturaleza del contrato de aprendizaje.

CAPITULO III. PERIODO PRUEBA.

ARTÍCULO 12. Una vez admitido el aspirante, la empresa podrá estipular con él un período inicial de prueba, cuyo objeto es que la empresa aprecie las aptitudes, competencias y condiciones del trabajador para el cargo, y que el trabajador evalúe las condiciones de trabajo ofrecidas. El período de prueba hace parte del contrato de trabajo y el tiempo durante el cual se ejecute se computa para todos los efectos legales, incluyendo el reconocimiento de prestaciones sociales.

ARTÍCULO 13. El período de prueba debe pactarse expresamente y por escrito, ya sea en el cuerpo del contrato individual de trabajo o en documento separado firmado por ambas partes antes del inicio de la relación laboral. Si no consta por escrito, se entenderá que no fue pactado y los servicios quedarán regulados desde el primer día por las normas generales del contrato de trabajo, sin que el empleador pueda alegar la existencia de un período de prueba para efectos de terminación sin justa causa sin indemnización.

ARTÍCULO 14. La duración del período de prueba estará sujeta a las siguientes reglas:

1. **Contratos a término indefinido:** el período de prueba no podrá exceder de dos (2) meses.
2. **Contratos a término fijo igual o superior a un (1) año:** el período de prueba no podrá exceder de dos (2) meses.
3. **Contratos a término fijo inferior a un (1) año:** el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte (1/5) del término inicialmente pactado, sin que en ningún caso pueda exceder de dos (2) meses. Por ejemplo, en un contrato de 3 meses el período de prueba máximo será de 18 días.
4. **Contratos sucesivos entre el mismo empleador y trabajador:** no es válido pactar período de prueba en el segundo contrato ni en los siguientes, salvo que entre uno y otro haya mediado una interrupción real y efectiva de la relación laboral que justifique apreciar nuevamente las condiciones del trabajador, lo cual deberá valorarse caso a

caso. En ningún caso se admite el uso del período de prueba de manera sucesiva como mecanismo para eludir la estabilidad laboral del trabajador.

5. **Prórroga del período de prueba:** cuando se haya pactado por un término inferior al máximo legal, las partes podrán prorrogarlo de mutuo acuerdo y por escrito antes de su vencimiento, sin que el tiempo total acumulado supere los límites señalados en los numerales anteriores.

ARTÍCULO 15. Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo en cualquier momento y sin necesidad de previo aviso, sin que haya lugar al pago de indemnización por parte del empleador, salvo en los siguientes casos en que operan estabilidades reforzadas que no ceden ante el período de prueba:

1. Trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia: el empleador requerirá autorización del Inspector de Trabajo para terminar el contrato, aun dentro del período de prueba.
2. Trabajador con discapacidad debidamente calificada: se requiere autorización del Ministerio de Trabajo.
3. Trabajador aforado sindicalmente: se requiere autorización judicial previa (levantamiento de fuero).
4. Trabajador al que se le haya reconocido o esté en trámite una incapacidad de origen laboral.

Si vencido el período de prueba el trabajador continúa prestando sus servicios con consentimiento expreso o tácito del empleador, el contrato de trabajo se entiende perfeccionado desde el primer día del período de prueba, y ese tiempo se computa íntegramente para todos los efectos laborales y prestacionales.

Durante el período de prueba el trabajador goza de todos los derechos y prestaciones de ley: salario, afiliación al sistema de seguridad social integral, caja de compensación familiar, prima de servicios, cesantías y demás beneficios legales desde el primer día de trabajo.

CAPITULO IV. TRABAJADORES ACCIDENTALES U TRANSITORIOS.

ARTICULO 16. No tienen el carácter de trabajador propiamente dicho de la empresa sino el de meros trabajador accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa los cuales sólo tienen derecho al pago del descanso en los domingos y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado y en cuanto a las prestaciones se refiere, a las indicadas en el inciso 2 del artículo 223 del Código Sustantivo de trabajo.

CAPITULO V. HORARIO DE TRABAJO.

ARTICULO 17. La duración de la jornada de trabajo en CONSULTEL SAS, será la máxima legal de acuerdo con la ley vigente, distribuida de lunes a sábado y establecida para cada contrato y sedes según la operación e informada a cada trabajador.

DURACION.

ARTICULO 18. La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo será la máxima legal vigente, distribuida de lunes a sábado, y se establecerá para cada sede, proyecto u obra según la operación, de conformidad con la reducción progresiva establecida por la Ley 2101 de 2021, conforme al siguiente calendario:

Periodo	Jornada Maxima
Hasta julio 14 de 2025	46 horas
Julio 15 de 2025 – Julio 14 de 2026	44 horas
A partir de Julio 15 de 2026	42 horas

Salvo las siguientes excepciones:

a. Labores insalubres o peligrosas. En las actividades especialmente insalubres o peligrosas, incluyendo trabajos en redes eléctricas energizadas, alturas, espacios confinados y exposición a campos electromagnéticos, el Ministerio de Trabajo podrá ordenar la reducción de la jornada mediante acto administrativo motivado en dictámenes técnicos. CONSULTEL S.A.S. aplicará estas reducciones en cuanto sean ordenadas.

b. Jornada de trabajadores menores de edad. La jornada de trabajo de los menores se sujetará a las siguientes reglas, sin perjuicio de la autorización previa del Inspector de Trabajo requerida para vincular menores:

1. Menores de 15 años: **prohibido** vincularlos laboralmente. La edad mínima para trabajar en Colombia es 15 años.
2. Mayores de 15 y menores de 17 años: jornada máxima de **6 horas diarias y 30 horas semanales**. Solo podrán trabajar en jornada diurna.
3. Mayores de 17 y menores de 18 años: jornada máxima de **8 horas diarias y 40 horas semanales**. Solo podrán trabajar en jornada diurna.

En ningún caso los menores de 18 años podrán realizar trabajo nocturno, horas extras ni laborar en domingos o festivos

c. Turnos sucesivos de trabajo continuo. El empleador y los trabajadores podrán acordar la organización de turnos de trabajo sucesivos que permitan operar sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre que el turno no exceda de 6 horas diarias y 36 horas semanales. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni a recargo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria y tendrá derecho a un día de descanso remunerado por semana. Este acuerdo debe constar por escrito.

PARÁGRAFO 1. El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

PARÁGRAFO 2. No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, ni para quienes ejerzan actividades discontinuas o intermitentes, ni para los de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo. Sin embargo, esta excepción no autoriza al empleador a exigir disponibilidad permanente fuera de la jornada habitual, en virtud del derecho a la desconexión digital establecido en la Ley 2191/2022. Los cargos que apliquen a esta excepción deberán estar expresamente identificados en el contrato de trabajo

ARTICULO 19. Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determine suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos (2) horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antes dicho, se cumplirá en igual numero de horas distintas a las del horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituyen trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

ARTICULO 20. El numero de horas de trabajo señalado en el horario anterior podrá ser elevado por orden del patrono sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor, caso fortuito de amenazar y ocurrir algún accidente, sean indispensables trabajos de urgencia que deben efectuarse en las maquinas o dotación de la empresa, pero sólo en la medida necesaria

para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. Esa ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 21. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la empresa podrá ampliar la duración de la jornada ordinaria en mas de ocho (8) horas diarias o en mas de las que superar la jornada máxima legal semanal, siempre que el promedio de horas de trabajo calculado para el período que no exceda de tres (3) semanas no pase de ocho horas diarias ni de la máxima legal a la semana. Esta aplicación no constituye trabajo suplementario.

ARTICULO 22. También podrá la empresa ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidos sin solución de continuidad por turnos sucesivos de trabajadores pero sin que en tales casos las horas de trabajo excedan de cincuenta y seis (56) en los días hábiles de la semana. La ampliación de tales casos constituye trabajo suplementario de horas extras.

ARTICULO 23. DEDICACION EXCLUSIVA EN DETERMINADAS ACTIVIDADES. En CONSULTEL S.A.S., independientemente del número de trabajadores, se promoverán espacios periódicos destinados a actividades de capacitación técnica, seguridad y salud en el trabajo, bienestar y desarrollo del personal, en concordancia con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y el plan de capacitación anual de la empresa. La participación en estas actividades, cuando se realicen dentro de la jornada laboral, será remunerada como tiempo ordinario de trabajo.

ARTICULO 24. LIMITE DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Cuando la jornada diaria se amplíe por acuerdo escrito entre empleador y trabajador hasta nueve (9) horas diarias para completar la jornada semanal reducida, no habrá lugar a recargo por trabajo suplementario por esas horas adicionales, siempre que no se supere el límite semanal vigente.

CAPITULO VI HORAS EXTRAS Y TRABAJOS NOCTURNOS.

ARTICULO 25. Para efectos de liquidación de recargos se establecen las siguientes definiciones, conforme a la modificación introducida por la Ley 2466 de 2025:

Jornada	Horaria	Vigencia
Diurna	6:00 am – 9:00 pm	Hasta dic 24 de 2025
Nocturna	9:00 pm – 6:00 am	Hasta dic 24 de 2025
Diurna	6:00 am – 7:00 pm	Desde dic 25 de 2025
Nocturna	7:00 pm – 6:00 am	Desde dic 25 de 2025

El recargo nocturno aplica sobre cada hora efectivamente trabajada dentro del horario nocturno, independientemente de si el turno inició en jornada diurna. Las horas que crucen el límite de las 7:00 p.m. generan recargo nocturno desde ese momento.

ARTICULO 26. Trabajo suplementario o de horas ex tras es el que excede en la máxima legal.

ARTICULO 27. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en los artículos de este reglamento, podrá efectuarse ya sin la autorización del Ministerio de Trabajo y será de acuerdo a la operación de la empresa e informada a los trabajadores.

ARTICULO 28. TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del Treinta y cinco por ciento 35% sobre el valor del trabajo diurno ordinario, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal (c) de la ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Recargo dominical/festivo ochenta por ciento 80% sobre el valor del trabajo diurno ordinario.
5. Recargo extra dominical diurno dominical/festivo ciento cinco por ciento 105%.
6. Recargo extra dominical nocturno dominical/festivo ciento cincuenta y cinco por ciento 155%.
7. Recargo trabajo nocturno 35%.

ARTICULO 29. El pago del trabajo suplementario o de horas extras, y de recargo nocturno por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente.

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

ARTICULO 30. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo exija a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para el efecto en este reglamento.

CAPITULO VII DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 31. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral:

1. Todos los trabajadores, tanto en el sector público como del sector privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso primero de enero, seis de enero, diez y nueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de Julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre, además de los días jueves y viernes santo, ascensión del señor, Corpus Christi y sagrado corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diez y nueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan el día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.
Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

PARAGRAFO. La remuneración del descanso en días festivos distintos del domingo se liquidará de la misma manera que el descanso dominical, sin que haya lugar a descuento por ausencias al trabajo en esa semana.

ARTICULO 32. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el ARTÍCULO 39 de este reglamento tiene una duración mínima de 24 horas.

ARTICULO 33. REMUNERACION. El empleador deberá remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día a los trabajadores que cumplan una de las siguientes condiciones:

1. Haber laborado todos los días hábiles de la semana sin ausencias injustificadas.

2. Haber faltado por justa causa, entendiéndose como tal: accidente de trabajo, enfermedad debidamente certificada, calamidad doméstica, fuerza mayor o caso fortuito, o licencia otorgada por el empleador.
3. Haber faltado por culpa o disposición del empleador.

No tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día subsidio de incapacidad por enfermedad general o accidente de trabajo reconocido por la EPS o la ARL, para evitar doble pago por el mismo período.

Cuando la jornada convenida no implique prestación de servicios todos los días hábiles de la semana (trabajadores de tiempo parcial), el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

Los días festivos no interrumpen la continuidad de la semana laboral para efectos del cómputo del descanso dominical.

ARTICULO 34. Como remuneración del descanso dominical el trabajador a jornal recibirá el salario ordinario sencillo de un día, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señala también como de descanso obligatorio remunerado. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTICULO 35. Cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tarea, destajo, o por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados salvo lo que sobre salario básicos fijos para estos mismos efectos se establezca más favorablemente al trabajador en pactos, convencionales colectivas y fallos arbitrales de acuerdo con el artículo 141 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTICULO 36. La remuneración correspondiente al descanso obligatorio remunerado en los días de fiesta distintos del domingo se liquidará como parte del descanso dominical pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

ARTICULO 37. El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (80% progresivo a 100% cuando aplique según ley) sobre el salario ordinario en proporción las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

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

Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal (c) de la ley 50 de 1990.

Cuando en un domingo o festivo se laboren horas extras, los recargos se acumulan: hora extra diurna en domingo = 25% (extra diurno) + 80% (dominical vigente) = 105%; hora extra nocturna en domingo = 75% (extra nocturno) + 80% (dominical vigente) = 155%, conforme a la jurisprudencia de la CSJ y la Ley 2466/2025.

ARTICULO 38. TRABAJO EXCEPCIONAL. El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20, literal (c) de la ley 50 de 1990 el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo de trabajo.

En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20, literal (c) de la ley 50 de 1990, el trabajador sólo tendría derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

ARTICULO 39. Los trabajadores que por razón de sus conocimientos técnicos especializados o de la naturaleza crítica de su función no puedan ser reemplazados sin grave perjuicio para la operación de la empresa o del proyecto, podrán ser requeridos para trabajar en domingos o festivos. En estos casos tendrán derecho a la remuneración con recargo establecida en el artículo 45 de este reglamento.

ARTICULO 40. Cuando proceda el descanso compensatorio conforme al artículo 46 de este reglamento, podrá otorgarse en cualquiera de las siguientes modalidades, acordada por escrito entre empleador y trabajador:

1. Un día completo en cualquier día hábil de la semana siguiente a aquella en que se laboró el día de descanso.
2. Acumulación de medios días o fracciones cuando la operación no permita ausentarse un día completo, siempre que el total equivalga al tiempo de descanso causado.
3. En proyectos con operación continua, el compensatorio podrá programarse dentro del mismo período de nómina en que se causó, garantizando que el trabajador disfrute efectivamente del descanso.

En ningún caso el empleador podrá sustituir el descanso compensatorio por dinero cuando el trabajador opte por el descanso, ni podrá diferirlo indefinidamente.

ARTICULO 41. En caso de labores que no pueden ser suspendidos cuando el personal no puede tornar el descanso en el curso de una o mas semanas se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero a opción del trabajador.

ARTICULO 42. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo la empresa debe fijar en lugar público del establecimiento con anticipación de doce horas lo menos, la relación de personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirá también el día y las horas de descanso compensatorio.

CAPITULO VIII. DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

ARTICULO 43. Cuando por motivo de fiesta no determinada en este reglamento, la empresa suspendiere el trabajo esta obligada a pagarlo como si se hubiera realizado. No esta obligado a pagarlo, cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o de su compensación en otro día hábil cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO IX. VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 44. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas o proporcionales al tiempo laborado, y se pagará a la terminación del contrato si no fueron disfrutadas durante su vigencia.

ARTICULO 45. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y en ellas deben ser concedidas oficiosamente a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El patrono tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

Cuando el trabajador lleve más de dos (2) años sin disfrutar vacaciones por necesidades del servicio, la empresa deberá programarlas obligatoriamente en el período de nómina siguiente, independientemente del estado del proyecto.

ARTICULO 46. Si se prescriba interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTICULO 47. Como regla general, está prohibido compensar las vacaciones en dinero mientras el contrato de trabajo esté vigente. El descanso efectivo es un derecho irrenunciable del trabajador que no puede sustituirse por un pago.

Se establecen las siguientes excepciones:

1. Compensación parcial durante la vigencia del contrato. A solicitud del trabajador y con aprobación de la empresa, podrá compensarse en dinero hasta la mitad (7 días y medio hábiles) de las vacaciones de cada período, siempre que el trabajador disfrute efectivamente la otra mitad.

2. Compensación total a la terminación del contrato. Cuando el contrato de trabajo termine por cualquier causa sin que el trabajador haya disfrutado las vacaciones causadas, la empresa deberá compensarlas en dinero así:

- Por cada año completo de servicios: el equivalente a quince (15) días hábiles de salario.
- Por fracción de año: en proporción al tiempo laborado.

PARÁGRAFO 1. La base para la compensación será el último salario ordinario devengado por el trabajador antes de la terminación del contrato, incluyendo el promedio de los componentes variables si los hubiere.

ARTICULO 48. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles de vacaciones los que no son acumulables. Las partes pueden convenir las vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, o personal de confianza.

ARTICULO 49. La empresa puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas y si así se hiciera, los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán o las que se causen al cumplir cada uno el año de servicio.

ARTICULO 50. El empleado de manejo que hiciere uso de sus vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria y previa aquiescencia de la empresa. Si asta no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en sus vacaciones.

ARTICULO 51. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que este devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor en días de descanso y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se le concedan.

ARTICULO 52. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y lo remuneración las mismas.

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicio en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

CAPITULO X PERMISOS

ARTICULO 53. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho del sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa o a su representante y que en los últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso grave de calamidad doméstica la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
3. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente), el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan, Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria a opción de la empresa.
4. Reunión en instituciones educativas de los hijos, cuando la asistencia sea obligatoria y exista citación expresa.
5. Diligencias judiciales, administrativas o legales de carácter obligatorio.
6. Acompañamiento médico a familiar en situación crítica. Permiso remunerado para acompañar a familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad en procedimientos médicos de urgencia, cirugías o situaciones de salud crítica que requieran presencia del familiar como responsable o acudiente. Deberá acreditarse con constancia médica que indique la necesidad del acompañante.
7. **Licencia de Maternidad:** la trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia remunerada de dieciocho (18) semanas en la época del parto, de las cuales:
 - Al menos una (1) semana deberá disfrutarse antes del parto (preparto).
 - Las semanas restantes se disfrutarán después del parto (posparto).

- En caso de parto prematuro o de parto múltiple, la licencia se amplía en dos (2) semanas adicionales.
- En caso de aborto o parto de feto no viable, la trabajadora tiene derecho a licencia remunerada de dos (2) a cuatro (4) semanas según prescripción médica.

La licencia de maternidad es pagada por la EPS a la que esté afiliada la trabajadora, previa acreditación de las semanas de cotización exigidas. CONSULTEL S.A.S. reconocerá y tramitará oportunamente el pago de la licencia ante la EPS.

PARÁGRAFO. La trabajadora embarazada goza de fuero de maternidad desde el momento en que comunique su estado al empleador o desde que este lo conozca por cualquier medio, y hasta los tres (3) meses siguientes al parto. Durante este período, la terminación del contrato requiere autorización previa del Inspector de Trabajo, incluso durante el período de prueba.

8. Licencia de Paternidad: El trabajador padre de un recién nacido tiene derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad, pagadas por la EPS, contadas a partir del nacimiento del hijo.

Para acceder a esta licencia el trabajador deberá:

1. Acreditar el registro civil de nacimiento del hijo.
2. Haber cotizado las semanas mínimas exigidas por la EPS al momento del parto.
3. Solicitar la licencia a la empresa con la mayor anticipación posible.

La empresa tramitará el reconocimiento y pago ante la EPS dentro de los términos establecidos por la ley.

8. Licencia de Sindical: Los trabajadores de CONSULTEL S.A.S. que pertenezcan a organizaciones sindicales legalmente constituidas tendrán derecho a permisos sindicales para:

1. Asistir a congresos, asambleas y reuniones de la organización sindical.
2. Ejercer funciones como directivos sindicales durante el tiempo que demanden dichas funciones.
3. Atender comisiones de negociación colectiva.

El alcance, duración y remuneración de estas licencias se regirá por lo establecido en el CST, la Ley 50/1990 y, cuando exista, por la convención colectiva o pacto colectivo vigente en la empresa.

CAPITULO XI. SALARIOS MINIMOS, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 54. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14,16,21,340 del Código sustantivo de Trabajo y las normas concordantes con estas cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario y al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios

y suministros en especie y en general las que se incluyen en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

Este salario estará exento de las cotizaciones a la seguridad, social, ni de los aportes del SENA, ICBF y Caja de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación la liquidación definitiva de su Auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que para ello se entienda terminado su Contrato de trabajo.

PARÁGRAFO. Igualdad salarial. CONSULTEL S.A.S. garantiza el principio de igualdad salarial y de remuneración entre hombres y mujeres. Queda prohibida cualquier diferencia salarial basada en el sexo, identidad de género, origen étnico, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra categoría de discriminación, cuando los trabajadores desempeñen el mismo cargo, funciones o trabajos de igual valor. Las diferencias salariales solo serán válidas cuando se fundamenten en criterios objetivos como experiencia, formación, antigüedad, desempeño o responsabilidades adicionales documentadas.

ARTICULO 55. SALARIO EN ESPECIE. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la ley 50 de 1990.

El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

No obstante, cuando el trabajador devengue el salario mínimo legal el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

Tener presente en el contrato laboral firmado lo que constituye o no salario.

ARTICULO 56. Cuando se trate de trabajos por equipos que implique rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la empresa podrá estipular con los respectivos trabajadores salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con el de actividades idénticas o similares compensen los recargos legales.

ARTICULO 57. PROCEDIMIENTO DE FIJACION. El salario mínimo puede fijarse en pacto, convención colectiva o fallo arbitral.

La Comisión Permanente de Concertación, por consenso fijará salarios mínimos de carácter general o para cualquier región o actividad profesional, industrial, comercial, ganadera, agrícola o forestal de una región determinada. En caso de que no haya consenso, el gobierno por medio de decretos que regirán por el término que ellos se indiquen puede fijar dichos salarios.

Para quienes laboren jornadas inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo legal o el convencional, este en proporción al número de horas efectivamente trabajadas con excepción de la jornada especial de treinta y seis prevista en este reglamento.

ARTICULO 58. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo estipulado por periodos mayores.

ARTICULO 59. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después del caso.

ARTICULO 60. Salvo los casos en que convenga pagos parciales en especie, el salario se pagara en dinero (moneda legal), al trabajador directamente o a la persona que el autorice por escrito así:

1. 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 mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario. del período en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente.
3. El salario se pagará en dinero de curso legal (pesos colombianos). El pago mediante transferencia bancaria, consignación o nómina electrónica es válido y equivalente al pago en efectivo, siempre que el trabajador tenga acceso efectivo a los fondos en la fecha de pago.

PARAGRAFO: Los pagos se harán los días 15 y el último día del mes por mesadas vencidas, es decir, el pago se realizará en dos (2) cuotas iguales: el día 15 y el último día hábil de cada mes, correspondientes a quincenas vencidas. Cuando la fecha de pago coincida con domingo, festivo o día no hábil bancario, el pago se realizará el día hábil inmediatamente anterior.

CAPITULO XII

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

ARTICULO 61. Los trabajadores de CONSULTEL S.A.S. serán afiliados obligatoriamente al Sistema General de Seguridad Social en Salud a través de la Entidad Promotora de Salud (EPS) que el trabajador elija libremente dentro de las habilitadas en su lugar de residencia o trabajo. La afiliación se realizará desde el primer día de la relación laboral, incluyendo el período de prueba.

Los servicios de salud que requieran los trabajadores serán prestados por la EPS y su red de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS), en los términos del Plan de Beneficios en Salud (PBS) vigente.

Adicionalmente, los trabajadores serán afiliados obligatoriamente a una Administradora de Riesgos Laborales (ARL), la cual cubrirá las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, conforme a la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015.

PARÁGRAFO 1. La empresa pagará los aportes patronales al sistema de seguridad social dentro de los plazos establecidos por la UGPP. El incumplimiento en el pago de aportes no exime a la empresa de su responsabilidad frente al trabajador por la prestación de servicios médicos o el reconocimiento de incapacidades.

PARÁGRAFO 2. Para los trabajadores en misión o desplazados a proyectos en municipios distintos a su domicilio habitual, la empresa gestionará con la EPS la habilitación de atención en la red del municipio donde se ejecute el proyecto, o garantizará el acceso a servicios de urgencias en la zona de trabajo.

ARTICULO 62. Todo trabajador que se sienta enfermo y no pueda presentarse al trabajo deberá:

1. Avisar a su jefe inmediato el mismo día o a más tardar al inicio de la jornada siguiente, por cualquier medio verificable (llamada, mensaje, correo electrónico).
2. Consultar a su EPS dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al inicio de la incapacidad, para obtener la certificación médica correspondiente.
3. Entregar a la empresa el certificado de incapacidad expedido por la EPS o IPS dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su expedición.

Efectos del incumplimiento del aviso: Si el trabajador no da aviso oportuno y no presenta la incapacidad médica, su ausencia se considerará injustificada para los efectos disciplinarios y de nómina que correspondan, salvo que demuestre que estuvo en imposibilidad absoluta de comunicarse.

Pago de incapacidades:

- Los primeros dos (2) días de incapacidad por enfermedad general son a cargo del empleador.
- Del día 3 en adelante, la incapacidad es pagada por la EPS, previa radicación del certificado médico.
- Las incapacidades superiores a 180 días son evaluadas por la EPS para determinación de pérdida de capacidad laboral, y a partir del día 181 pueden ser asumidas por la AFP o por Colpensiones.

CONSULTEL S.A.S. tramitará oportunamente ante la EPS el reconocimiento y pago de las incapacidades de sus trabajadores, sin que el retraso en el recobro a la EPS justifique el no pago al trabajador en la fecha de nómina correspondiente.

PARÁGRAFO. La empresa podrá verificar la autenticidad de los certificados de incapacidad directamente con la EPS o IPS emisora. El uso de certificados médicos falsos o adulterados constituye falta grave que puede dar lugar a la terminación del contrato con justa causa.

ARTICULO 63. Los trabajadores de CONSULTEL S.A.S. tienen las siguientes obligaciones en materia de salud:

1. Someterse a los exámenes médicos ocupacionales ordenados por la empresa: preingreso, periódicos y de egreso, conforme al perfil de cargo y a los riesgos identificados en el SG-SST.
2. Seguir las instrucciones y tratamientos prescritos por el médico de la EPS o de la ARL para su recuperación.
3. Asistir a las citas y controles médicos programados en el marco de un proceso de incapacidad o enfermedad laboral.
4. Informar a la empresa sobre enfermedades preexistentes que puedan afectar el desempeño seguro de sus funciones, especialmente en trabajos en alturas, espacios confinados o con exposición a energía eléctrica.
5. No realizar actividades incompatibles con su incapacidad médica durante el período de reposo prescrito.

PARÁGRAFO. El trabajador que sin justa causa se niegue a realizarse los exámenes médicos ocupacionales de ingreso o periódicos ordenados por la empresa incurrirá en falta disciplinaria. Adicionalmente, si la negativa a someterse a examen o tratamiento agrava una condición de salud y genera una incapacidad posterior, el trabajador podrá perder el derecho al pago de esa incapacidad en la parte que sea atribuible a su negligencia, conforme a la jurisprudencia de la CSJ.

ARTICULO 64. Cuando un trabajador de CONSULTEL S.A.S. sea diagnosticado con una enfermedad de carácter contagioso que represente riesgo para sus compañeros de trabajo o para el público, la empresa tomará las siguientes medidas:

1. Aislamiento preventivo temporal, con reporte inmediato a la EPS para manejo médico, y notificación a la autoridad sanitaria competente si la enfermedad es de notificación obligatoria.
2. Continuidad del pago de salario durante el aislamiento, el cual se manejará como incapacidad médica según el régimen aplicable.
3. La empresa no podrá terminar el contrato de trabajo con base en el solo hecho de la enfermedad del trabajador, salvo que se acredite que la enfermedad es incompatible con el desempeño de las funciones del cargo y que no existe posibilidad de reubicación, previa autorización del Ministerio de Trabajo conforme al Art. 26 de la Ley 361/1997 y la jurisprudencia de la Corte Constitucional.
4. En caso de enfermedad crónica que genere limitación funcional, la empresa evaluará la posibilidad de reubicación laboral en un cargo compatible con las condiciones de salud del trabajador, antes de considerar cualquier terminación del vínculo.

ARTICULO 65. CONSULTEL S.A.S. implementará, mantendrá y mejorará continuamente su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) conforme al Decreto 1072 de 2015 (Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6) y a los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo.

Todos los trabajadores de CONSULTEL S.A.S. tienen las siguientes obligaciones en materia de SST:

1. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST y del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la empresa.
2. Usar correctamente y en todo momento los elementos de protección personal (EPP) suministrados por la empresa, especialmente en trabajos eléctricos, en alturas y en espacios confinados.
3. Reportar de manera inmediata cualquier condición insegura, acto inseguro, incidente o accidente de trabajo, aunque no haya generado lesión.
4. Participar en las capacitaciones, simulacros e inspecciones de seguridad programadas por la empresa o la ARL.
5. No manipular ni operar equipos, herramientas o instalaciones eléctricas para los cuales no hayan recibido entrenamiento y autorización expresa.
6. Acatar las órdenes de suspensión de actividades impartidas por el COPASST, el inspector de SST o la ARL cuando se identifiquen condiciones de riesgo inminente.

El trabajador que incumpla las normas de SST incurrirá en falta disciplinaria graduada según la gravedad del incumplimiento conforme al Capítulo de este reglamento. El incumplimiento grave y reiterado de las normas de seguridad podrá dar lugar a la terminación del contrato con justa causa.

ARTICULO 66. En caso de accidente de trabajo, el director de obra, jefe de área o quien se encuentre al mando en ese momento deberá:

1. Activar inmediatamente el plan de emergencias de la obra o sede.
2. Prestar los primeros auxilios disponibles y llamar a los servicios de emergencia (123, línea de la ARL o ambulancia) sin demora.
3. Trasladar al trabajador a la IPS de la red de la ARL más cercana, con la orden de atención por accidente de trabajo. En ningún caso se negará la atención por trámites administrativos — la atención de urgencias es inmediata por mandato legal.
4. Notificar a la empresa (área de SST o dirección) dentro de la primera hora de ocurrido el accidente.

5. Preservar la escena del accidente en la medida de lo posible para la investigación posterior, sin alterar evidencias salvo para proteger a otras personas de riesgo inminente.
6. Notificar a la ARL dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al accidente, mediante el Formulario Único de Reporte de Accidentes de Trabajo (FURAT), so pena de las sanciones establecidas en la Ley 1562/2012.

PARÁGRAFO. En caso de accidente grave (con hospitalización, amputación, quemadura mayor o riesgo de muerte) o accidente mortal, la empresa deberá notificar adicionalmente al Ministerio de Trabajo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, conforme al Art. 3 de la Ley 1562/2012.

ARTICULO 67. Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o sea testigo de uno deberá reportarlo de manera inmediata al jefe inmediato o al responsable de SST de la obra, sin importar la aparente gravedad de la lesión. Igualmente deberán reportarse los incidentes de trabajo (eventos que no generaron lesión pero pudieron haberla causado), pues su investigación es fundamental para prevenir accidentes futuros.

El reporte deberá incluir como mínimo:

- Fecha, hora y lugar exacto del evento.
- Descripción detallada de lo ocurrido.
- Nombre del trabajador afectado y testigos presentes.
- Tarea que se realizaba en el momento del accidente.
- Condiciones del ambiente de trabajo en el momento del evento.
- Primeros auxilios prestados.

La empresa realizará la investigación del accidente dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su ocurrencia, con participación del COPASST o Vigía de SST, conforme a la Resolución 1401 de 2007.

PARÁGRAFO. El trabajador que no reporte un accidente o incidente del que haya sido víctima o testigo, sin justa causa, incurrirá en falta disciplinaria. Este deber de reporte es una obligación legal del trabajador, no una opción.

ARTICULO 68. Cuando se determine mediante investigación formal que un accidente de trabajo fue causado por dolo (intención deliberada de causarse daño o causar daño a terceros) o por imprudencia grave o temeraria del trabajador (violación consciente y reiterada de normas de seguridad conocidas), se aplicarán las siguientes consecuencias:

1. La ARL podrá repetir contra el empleador o el trabajador por las prestaciones económicas pagadas, en los términos del Art. 12 del Decreto 1771/1994.
2. La empresa podrá iniciar proceso disciplinario conforme al Capítulo de este reglamento.
3. En casos de accidente mortal causado por imprudencia grave del trabajador que dirigía la operación, podrá haber responsabilidad penal conforme al Código Penal.

Sin embargo, la empresa no podrá negar la atención médica de urgencia al trabajador lesionado argumentando culpa de la víctima. La atención médica es un derecho irrenunciable independientemente de la causa del accidente.

ARTICULO 69. CONSULTEL S.A.S. llevará un registro sistemático de todos los accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades laborales, que formará parte del SG-SST.

Este registro permitirá calcular mensualmente los indicadores de accidentalidad exigidos por la Resolución 0312/2019: índice de frecuencia, índice de severidad, índice de lesiones incapacitantes y tasa de accidentalidad.

ARTICULO 70. En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas vigente de SG-SS conforme al **Decreto 1072 de 2015** y la **Resolución 0312 de 2019**.

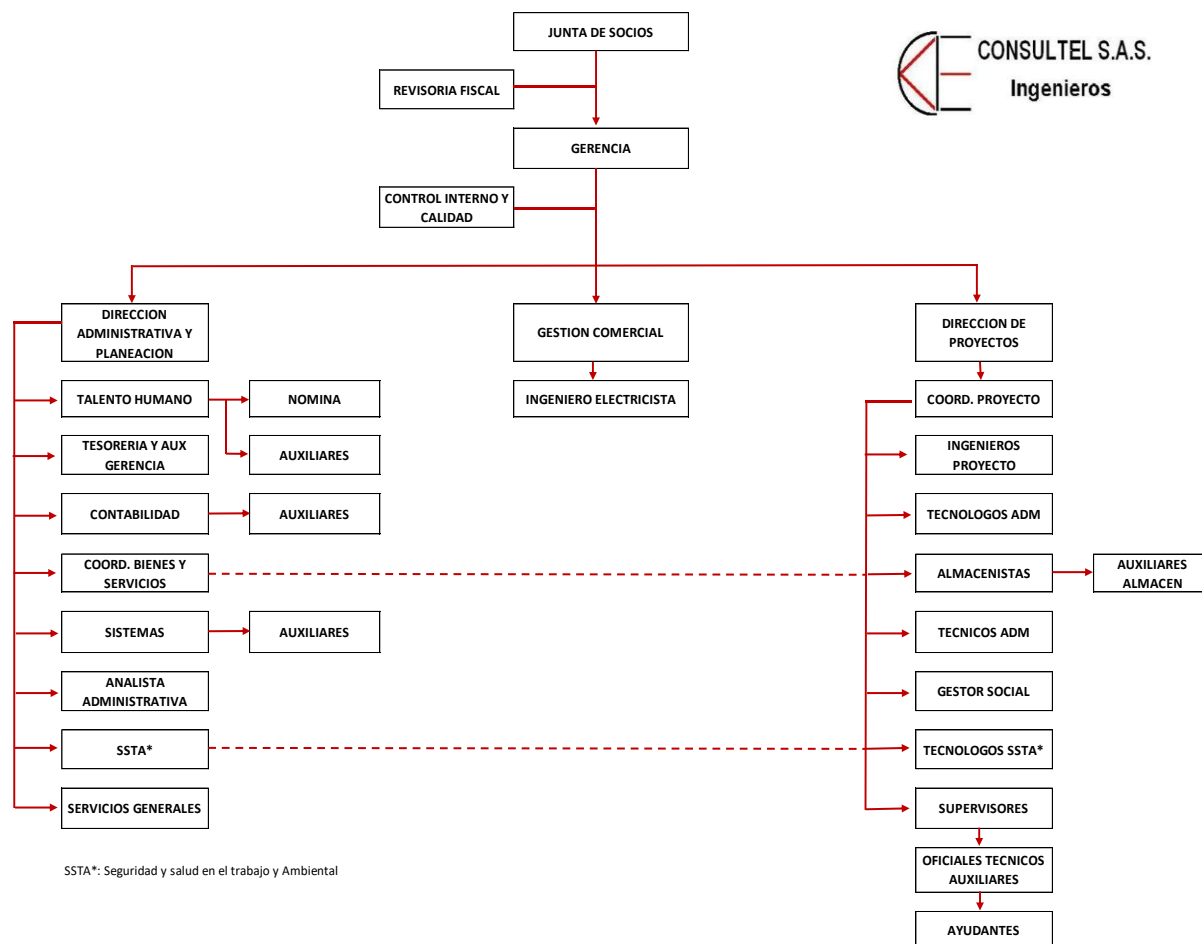
CAPITULO XIII. PRESCRIPCIONES DE ORDEN.

ARTICULO 71. Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- a. Subordinación respetuosa y acatamiento de instrucciones.
- b. Respeto a los compañeros de trabajo y a todas las personas en el entorno laboral.
- c. Armonía y colaboración en el trabajo en equipo
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e. Diligencia y calidad en la ejecución del trabajo.
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de la manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Veracidad e información oportuna.
- h. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- i. Cumplimiento estricto de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores, siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- k. Cuidado y uso adecuado de bienes, equipos y herramientas de la empresa.
- l. Confidencialidad y reserva de información.
- m. Reporte oportuno de situaciones irregulares.
- n. Uso de sistemas de información, dispositivos y redes corporativas exclusivamente para temas laborales, se prohíbe instalar softwares no autorizados y descargar contenido ilegal, debe custodiar sus claves y esta prohibido compartir contraseñas. El monitoreo de los sistemas y dispositivos corporativos por parte de la empresa es posible cuando está previsto en la política de seguridad de la información, con conocimiento previo del trabajador y para fines de seguridad y productividad, sin vulnerar la intimidad del trabajador.
- o. **Derecho a la desconexión digital.** De conformidad con la Ley 2191/2022, el trabajador tiene el derecho de no atender comunicaciones, llamadas, mensajes o correos relacionados con el trabajo fuera de su jornada laboral ordinaria, salvo en los casos de urgencia debidamente justificados previstos en el Capítulo de este reglamento. El ejercicio de este derecho no podrá ser objeto de sanción disciplinaria, evaluación negativa de desempeño ni de ninguna otra consecuencia desfavorable para el trabajador.

PARAGRAFO. Se deja expresamente establecido que los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección de personal de la policía, ni darle ordenes, ni suministrarle alojamiento, ni alimentación gratuita ni hacerle dadas.

**CAPITULO XIV
ORDEN JERÁRQUICO.**



Nota: impondrán las sanciones correspondientes los jefes inmediatos del trabajador sancionando, a falta de este el gerente de la empresa.

**CAPITULO XV.
LA PROTECCIÓN ESPECIAL A LA MUJER TRABAJADORA**

ARTICULO 72. CONSULTEL S.A.S. garantiza a todas las trabajadoras igualdad de trato y oportunidades en todas las etapas de la relación laboral: selección, contratación, asignación de funciones, capacitación, promoción, remuneración y terminación del contrato.

Queda expresamente prohibido en CONSULTEL S.A.S.:

1. Negar la vinculación laboral a una mujer por razón de su sexo, embarazo, estado civil, responsabilidades familiares, orientación sexual o identidad de género.
2. Fijar condiciones salariales inferiores a las de un hombre que desempeñe el mismo cargo o funciones de igual valor, sin justificación objetiva documentada.
3. Asignar a la mujer funciones de menor responsabilidad o jerarquía que a sus pares hombres con igual formación y experiencia, sin justificación objetiva.

4. Condicionar la permanencia en el empleo, los ascensos o las evaluaciones de desempeño a factores relacionados con el embarazo, la maternidad, el estado civil o las responsabilidades de cuidado familiar.
5. Preguntar a las candidatas en procesos de selección sobre su estado civil, planes de maternidad, métodos anticonceptivos u otros aspectos de su vida privada.
6. Solicitar prueba de embarazo como requisito de vinculación o de permanencia en el empleo.

ARTICULO 73. Durante el período de lactancia (los seis (6) meses siguientes al parto, prorrogables según prescripción médica), la trabajadora tendrá derecho a:

1. Dos descansos de treinta (30) minutos dentro de la jornada laboral para amamantar a su hijo, sin descuento del salario ni del tiempo de trabajo. Estos descansos podrán acumularse en una hora diaria si así lo acuerdan trabajadora y empleador.
2. No ser trasladada a un puesto de trabajo que implique mayor exposición a riesgos físicos, químicos o biológicos durante el período de lactancia, sin su consentimiento expreso.
3. Acceso a un espacio privado, digno e higiénico para la extracción y almacenamiento de leche materna cuando la trabajadora lo requiera. La empresa habilitará o gestionará este espacio en sus sedes o en la obra donde preste servicios la trabajadora.

ARTICULO 74. CONSULTEL S.A.S. adoptará las siguientes medidas de protección para las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género, violencia intrafamiliar o acoso sexual:

1. Flexibilización de horario o modalidad de trabajo: cuando una trabajadora víctima de violencia requiera modificar su horario o lugar de trabajo por razones de seguridad personal, la empresa evaluará la viabilidad de la modificación y la implementará en la medida de lo posible, sin que ello implique terminación del contrato.
2. Permisos para atender diligencias judiciales o administrativas: la trabajadora víctima de violencia tendrá derecho a los permisos remunerados necesarios para atender citaciones judiciales, trámites ante la Fiscalía, la Comisaría de Familia o cualquier autoridad competente, conforme al Capítulo de este reglamento.
3. Confidencialidad absoluta: la empresa guardará estricta confidencialidad sobre la situación de la trabajadora víctima de violencia y no revelará su información personal o su situación a terceros sin su consentimiento expreso.
4. Prohibición de represalias: queda prohibido cualquier trato desfavorable hacia la trabajadora que haya reportado una situación de violencia de género, acoso sexual o discriminación, tanto por parte de la empresa como de sus compañeros de trabajo.
5. Canal de reporte confidencial: la trabajadora podrá reportar situaciones de violencia de género o acoso sexual al Comité de Convivencia Laboral, al área de talento humano o directamente a la dirección de la empresa, con garantía de confidencialidad y atención prioritaria.

CAPITULO XVI. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES.

ARTICULO 75. Son obligaciones especiales de la empresa:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Proveer a los trabajadores condiciones seguras de trabajo y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud en el trabajo.

3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente y enfermedades, a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias, sentimientos, intimidad y derechos fundamentales del trabajador.
6. Conceder al trabajador licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en capítulos anteriores de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico, se considera que el trabajador por su culpa, elude, dificulta, o dilata el examen, cuando transcurridos cinco días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la practica del examen a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia salvo si la terminación del contrato se originó por culpa o voluntad del trabajador.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras, vacaciones, dotación y de trabajadores menores de diez y ocho (18) años de edad que ordena la ley.
10. Conceder a los trabajadores que están en el período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo de Trabajo y la Ley 1823/2017.
11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el patrono comunique a la trabajadora en tales períodos o que se acude a un preaviso, este expire durante los descansos mencionados.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de diez y ocho (18) años de edad que emplea con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador este garantizará el acceso del trabajador menor de diez y ocho (18) años de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarse al Instituto de Seguros Sociales a todos los trabajadores menores de diez y ocho (18) años de edad que laboren a su servicio.
15. Suministrar gratuitamente a cada trabajador cuya remuneración mensual no supere dos (2) SMMLV, en las fechas del 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre de cada año, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor. Tiene derecho a esta dotación el trabajador que en la respectiva fecha de entrega lleve más de tres (3) meses al servicio de la empresa.
16. Cumplir y hacer cumplir este reglamento, mantener el orden y la disciplina en los lugares de trabajo, y garantizar un ambiente laboral que respete la dignidad de todos los trabajadores conforme a las normas laborales vigentes.
17. Desconexión digital. Abstenerse de formular órdenes, requerimientos, instrucciones o solicitudes laborales a los trabajadores fuera de su jornada ordinaria de trabajo, salvo en los casos de urgencia operativa expresamente definidos en el Capítulo de este reglamento, conforme a la Ley 2191/2022.
18. Protección de datos personales de los trabajadores. Tratar los datos personales de los trabajadores conforme a la Ley 1581/2012 y su política interna de protección de datos, utilizándolos únicamente para las finalidades relacionadas con la gestión laboral y prestacional, sin cederlos a terceros sin autorización del titular salvo en los casos previstos por la ley.
19. Igualdad salarial y no discriminación. Garantizar que las diferencias salariales entre trabajadores que desempeñen el mismo cargo o funciones de igual valor se fundamenten exclusivamente en criterios objetivos documentados: experiencia, formación, antigüedad, desempeño o responsabilidades adicionales. Queda prohibida cualquier diferencia salarial basada en el sexo, identidad de género, raza, origen étnico u otra categoría de discriminación.

ARTICULO 76. Son obligaciones del trabajador:

1. Prestación personal del servicio. Realizar personalmente y de manera diligente la labor contratada en los términos, modo, tiempo y lugar estipulados, cumpliendo los preceptos de este reglamento y acatando las instrucciones impartidas por los superiores jerárquicos, siempre que no impliquen actos contrarios a la ley, a la dignidad humana o a las normas de SST, conforme a los límites de la subordinación establecidos por la Ley.
2. Comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre los casos que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar los delitos o violaciones del contrato de las normas legales del trabajo, ante las autoridades competentes.
3. Observar y retribuir en buen estado, salvo el deterioro natural los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas y sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros. Queda prohibida cualquier conducta que pueda constituir acoso laboral, acoso sexual, discriminación, burla o trato degradante, conforme a la Ley.
5. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen a las personas o las cosas de la empresa o establecimientos.
6. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conveniente y conducentes para evitarle daños o perjuicios.
7. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales. Cumplimiento estricto de las normas de SST.
8. Observar las medidas preventivas consagradas por la empresa en el reglamento de higiene o dispuestos por la empresa, o por autoridades del ramo.
9. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio, dirección, teléfono y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. Tramitar todas las solicitudes, reclamos, observaciones y comunicaciones relacionadas con el trabajo a través de los canales establecidos en este reglamento (jefe inmediato, área de talento humano, Comité de Convivencia, canales digitales habilitados), de manera respetuosa y constructiva.
10. Presentarse al lugar de trabajo a la hora exacta en que empieza su turno y permanecer en él hasta la terminación de su jornada, prestar sus servicios de manera puntual, ágil, cuidadosa y diligente sin entorpecer el funcionamiento de la empresa o el trabajo de los compañeros.
11. Velar cuidadosamente por la calidad del trabajo, observando estrictamente las normas que sobre el particular determine la empresa.
12. Observar con la mayor diligencia y cuidado las normas mínimas de aseo personal y de su sitio de trabajo.
13. Tramitar todos los asuntos por el conducto regular señalado en este reglamento.
14. Comunicar oportunamente a los superiores jerárquicos las irregularidades que observe en el puesto de trabajo, en el desempeño de sus funciones.
15. Manipular con sumo cuidado las materias evitando que sufran deterioro.
16. Permitir la revisión de paquetes, maletines, bolsos, etc. del supervisor jerárquico en cualquier momento.
17. Derecho a la desconexión digital — deber de hacerlo valer. El trabajador tiene el derecho y el deber de desconectarse de los medios digitales laborales fuera de su jornada ordinaria, conforme a la Ley 2191/2022 y al Capítulo anteriores de este reglamento. Si recibe comunicaciones laborales fuera de su jornada, podrá atenderlas al inicio de la siguiente jornada sin que ello genere consecuencia desfavorable alguna, salvo en los casos de urgencia operativa definidos en este reglamento.

CAPITULO XVII
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES.

ARTICULO 77. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa de éstos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepciones de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse reducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Art. 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b. En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los Art. 250 y 274 del Código Sustantivo de trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías en almacén o en almacenes de la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de sus derechos de asociación sindical.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso, político., dificultar o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas, natilleras o suscripciones en el lugar de trabajo.
8. Emplear en las certificaciones de que habla el numeral 7 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa, si lo hiciere además de incurrir en las sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnización por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el patrono en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios de los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable al patrono y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnera o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
12. Se prohíbe a los empleadores de trabajadores menores de diez y ocho (18) años de edad, además de los contemplados en Código Sustantivo de Trabajo los siguientes:
 - a. Trasladar al menor de diez y ocho (18) años de edad del lugar de su domicilio.
 - b. Ejecutar, autorizar o permitir todo acto que vulnere o atente contra la salud física, moral o síquica del menor trabajador.
 - c. Retener suma alguna al menor de diez y ocho (18) años de edad, salvo en los casos de retención en la fuente, aporte al Instituto de Seguros Sociales y cuotas sindicales.
 - d. Ordenar o permitir labores prohibidas para menores de edad.
13. Queda absolutamente prohibido despedir a menores de edad por motivos de embarazo sin autorización de los funcionarios encargados de la vigilancia y control del trabajo de menores; el despido que se produjere en este estado y sin que medie la autorización prevista en el presente artículo no produce efecto alguno y acarreará las sanciones previstas en el numeral 3 del art. 239 del Código Sustantivo del, Trabajo, aumentados en una tercera parte.
14. Discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones laborales. Discriminar en los procesos de selección, vinculación, asignación de funciones, remuneración, capacitación o terminación del contrato por razón de sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, origen étnico, religión, opinión política, discapacidad, estado de salud, embarazo, estado civil o cualquier otra categoría protegida por la ley.
15. Contactar al trabajador fuera de la jornada laboral. Formular órdenes, instrucciones, requerimientos o solicitudes laborales a los trabajadores fuera de su jornada ordinaria de trabajo, salvo en los casos de urgencia operativa expresamente definidos.

ARTICULO 78. Se prohíbe a los trabajadores y por lo tanto se considera como falta grave:

1. Sustraer de la fábrica, salón, taller o establecimiento, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin autorización escrita del gerente o jefe.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o con haber ingerido licor o bajo la influencia de drogas enervantes para lo cual se hará una prueba de alcoholemia.
3. Portar o conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo. a excepción de las autorizadas legalmente se puedan llevar por los celadores.
4. Llegar al lugar de trabajo después de la iniciación del turno, sin justa causa comprobada.
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución, del trabajo o insistir a la suspensión de labores intempestivas, a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
7. Hacer colectas, rifas, suscripciones, natilleras o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo y utilizar las carteleras o cualquier medio de comunicación de la empresa para cualquier fin sin autorización.
8. Patrocinar, manejar cualquier clase de juegos de suerte o azar.
9. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar; para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en l o retirarse.
10. Usar los útiles o herramientas por la empresa en objetos distintos del trabajo contratados, o de venderlos.
11. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas o que amenace o perjudique las maquinas, elementos, edificios, talleres, materia prima o salas de trabajo.
12. Causar daño intencionalmente o por descuido grave a las materias primas, elementos de trabajo, edificaciones, automotores, muebles que se encuentren en la empresa o sean de los superiores.
13. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo antes de la hora en que termina la jornada.
14. Negarse a laborar en el turno o en el horario que en cualquier momento le asigne la empresa.
15. Discutir durante el trabajo o dentro de las instalaciones de la empresa sobre cuestiones de políticas o religión.
16. No comunicar a los superiores jerárquicos de las irregularidades, daños, robos que se estén presentando en la empresa sea que los responsables de ellas sean trabajadores de la empresa o terceras personas.
17. Promover o discutir, reñir en cualquier forma en los lugares de trabajo o demás instalaciones de la empresa.
18. Tomar parte en juegos de mano.
19. Vender distribuir en cualquier forma, loterías, chances, licor, estupefacientes, jugar dinero y otros objetos dentro de las instalaciones de la empresa o en el turno de trabajo.
20. Trasladarse a un puesto de trabajo distinto del que le corresponde o dedicarse a trabajos que no le hayan encomendado, salvo permiso previo y expreso del respectivo superior.
21. Hacer préstamos en dinero entre los trabajadores de la compañía.
22. Faltarle al respeto de palabra o de obra a los compañeros de trabajo, los superiores jerárquicos, directivos de la compañía, o sus familiares dentro y fuera del turno de trabajo.
23. Todo acto de violencia que menoscabe el patrimonio de los compañeros de trabajo, de la compañía o de sus representantes y dueños.
24. Sustraer de la empresa cualquier objeto sin la autorización para hacerlo por insignificante que sea.
25. Dedicarse a la lectura durante las horas de trabajo, y ocuparse en oficios distintos de las labores que le han sido encomendadas.
26. Usar, dañar, vestir o sacar las prendas de vestir ajenas y demás elementos de uso personal de los compañeros de trabajo.
27. Escuchar música dentro de la jornada de trabajo.
28. Permanecer en el lugar de trabajo en horas distintas de la jornada de trabajo sin permiso u orden expresa de su jefe respectivo.
29. No estar en el puesto de trabajo cuando suenen los timbres indicativos.

30. Contestar en forma descortés a su superior.
31. Marcar la tarjeta de otro compañero de trabajo.
32. No guardar el aseo necesario en las instalaciones al no botar papeles y basuras en los recipientes adecuados, ensuciar las paredes, dejar utensilios para la comida en los puestos de trabajo, no hacer buen uso de los servicios sanitarios.
33. Fomentar el desorden por medio de gritos, silbidos o cualquier otro medio bullicioso.
34. No conservar con el debido respeto y cuidado los instrumentos útiles y materias primas que le hayan sido facilitadas para la labor.
35. Irrespetar o lesionar la moral de sus compañeros o supervisores.
36. No prestar colaboración necesaria en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
37. No observar las medidas de higiene y seguridad industrial preventivas, dictadas por lo empresa, y por las autoridades del ramo.
38. No observar con sumo cuidado y diligencia las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o la utilización de los elementos de protección que le suministre la empresa.
39. No observar cuidadosamente y al pie de la letra las prohibiciones de la empresa y de las autoridades del ramo sobre medidas de seguridad tales como fumar en áreas prohibidas, dejar obstáculos en las vías de paso a las secciones, etc.
40. Falsificar certificados personales para enganche o para obtener un beneficio de la empresa, o certificados de la compañía.
41. Causar daño a la materia prima, al material o a los equipos.
42. Participar en sabotaje.
43. Recibir visitas no autorizadas dentro de las instalaciones de la empresa en horas, de trabajo.
44. Violar reglas de sistemas de seguridad.
45. Dormir durante las horas de trabajo sin justificación.
46. Entrar a los sitios sin permiso.
47. Negarse mostrar o entregar el carné o el ultimo recibo de pago cuando le sea solicitado por porteros, celadores o supervisores.
48. Negarse a recibir asistencia del seguro social cuando se presente accidente de trabajo.
49. Abandonar el trabajo antes de finalizar el recorrido programado
50. No presentar al superior jerárquico o supervisor que le solicite la incapacidad otorgada por el I.S.S. o la tarjeta con el registro del reloj sobre la hora de entrada y salida de dicha institución.
51. Negarse a portar en lugar visible durante la jornada de trabajo la escarapela de identificación.
52. No devolver el carné o escarapela al término del contrato.
53. Para el personal que se movilice en automotores de la empresa que cometan infracción de tránsito, arriesgando con esta actitud su integridad física o la de compañeros o terceras personas.
54. Comer dentro de la jornada de trabajo, en horario distinto al establecido por la empresa.
55. El incumplimiento para recoger terminales de los clientes.
56. Abandono de la correría por una causa no razonable.
57. No acatamiento de órdenes impartidas por un supervisor de CONSULTEL o de nuestros clientes.

Además de las anteriores:

En trabajos de redes de energía o redes telefónicas son faltas disciplinarias las siguientes:

58. Subirse a un poste personas diferentes a oficiales.
59. No vestir el casco de seguridad.
60. No utilizar la herramienta de seguridad.
61. No seguir el procedimiento siguiente para energizada o desenergizada de redes de energía.
 - a. Suprimir el flujo de energía utilizando el desconectador, cuchilla o caja primaria.

- b. Con el detector de voltaje, chequear que efectivamente, ya no hay flujo de corriente en el circuito que se va a trabajar.
- c. Conectar Las tierras de protección, utilizando la pértiga. NO LAS MANOS. Se deben conectar tantas tierras de protección como sean necesarias, de tal forma que cualquier flujo accidental de corriente que pueda venir externo del circuito o por fenómeno atmosféricos sea encaminado a tierra a través de una varilla copperweld.
- d. Trabajar en el circuito por un tiempo siempre menor al de la "Suspensión de energía".
- e. Para energizar nuevamente el circuito se procede en forma inversa a la energizada, es decir, es decir: se termina el trabajo en el circuito y se desconectan las tierras; después de desconectadas las tierras nunca se debe tocar ningún elemento del circuito con la mano.
- f. En trabajos aéreos siempre se debe estar amarradas con un cinturón de seguridad.

CAPITULO XVIII

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 79. DETECCIÓN Y REPORTE DE LA FALTA. Cuando un superior jerárquico, director de obra, coordinador o cualquier trabajador de CONSULTEL S.A.S. tenga conocimiento o sea testigo de una posible falta disciplinaria, deberá:

1. Reporte inmediato. Informar al jefe de personal, director administrativo o quien haga sus veces, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes al conocimiento del hecho, mediante el formato de reporte de falta disciplinaria establecido por la empresa. El reporte deberá contener como mínimo:

- Fecha, hora y lugar de los hechos.
- Descripción detallada y objetiva de la conducta observada.
- Nombre del trabajador presuntamente involucrado.
- Nombre del reportante y su cargo.
- Testigos presentes si los hubiere.
- Pruebas disponibles (registros de asistencia, grabaciones de sistemas de seguridad, correos electrónicos, fotografías, actas, informes técnicos u otros).

2. Medidas cautelares en casos de riesgo grave. Cuando la falta implique riesgo inminente para la seguridad de personas o instalaciones (trabajador en estado de embriaguez en obra eléctrica, violencia física en curso, sabotaje), el superior podrá separar preventivamente al trabajador del puesto de trabajo de manera inmediata.

3. Confidencialidad. La información relacionada con el proceso disciplinario deberá manejarse con estricta confidencialidad por todas las personas involucradas, protegiendo tanto al trabajador investigado como a los reportantes y testigos. La violación de la confidencialidad del proceso por parte de cualquier funcionario de la empresa constituye falta disciplinaria.

ARTÍCULO 80. INICIO FORMAL DEL PROCEDIMIENTO — COMUNICACIÓN AL TRABAJADOR. Una vez recibido el reporte de la posible falta, el jefe de personal o quien haga sus veces iniciará formalmente el procedimiento disciplinario mediante los siguientes pasos:

1. Evaluación preliminar. Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al reporte, el jefe de personal evaluará si los hechos reportados constituyen prima facie una posible falta disciplinaria conforme al Capítulo de este reglamento. Si concluye que los hechos no configuran falta alguna, archivará el reporte con constancia escrita y notificará al reportante.

2. Comunicación formal al trabajador. Si la evaluación preliminar indica que puede existir falta disciplinaria, el jefe de personal dirigirá al trabajador una comunicación escrita que deberá contener obligatoriamente:

- Identificación completa del trabajador (nombre, cargo, sede u obra).
- Descripción clara y detallada de los hechos que se le imputan, con indicación de la fecha, hora y lugar en que ocurrieron.
- La disposición de este reglamento o del CST que se considera presuntamente infringida.
- Relación de las pruebas con que cuenta la empresa (documentos, testimonios, registros, grabaciones u otros), las cuales deberán trasladarse al trabajador junto con la comunicación o ponerse a su disposición para consulta.
- La invitación expresa al trabajador para que ejerza su derecho de defensa dentro del término establecido de este reglamento.
- La información sobre su derecho a ser acompañado por un representante sindical o por un compañero de trabajo de su elección durante la diligencia de descargos.

3. Forma de notificación. La comunicación se entregará personalmente al trabajador contra firma y fecha. Si el trabajador se niega a firmar, se dejará constancia escrita ante dos testigos. Cuando el trabajador esté en obra remota o ausente por licencia o incapacidad, la comunicación podrá enviarse por correo electrónico certificado, mensaje con acuse de recibo en la plataforma oficial de la empresa, o correo postal certificado, dejando constancia del envío.

4. No procede comunicación anónima. El trabajador tiene derecho a conocer la identidad de quien reportó la falta, salvo que existan razones fundadas de protección al reportante (amenaza comprobada). En tal caso, la empresa protegerá la identidad del testigo pero deberá garantizar que el trabajador pueda controvertir el contenido del testimonio.

ARTÍCULO 81. TÉRMINO PARA DESCARGOS Y DILIGENCIA DE AUDIENCIA.

1. Término mínimo para el trabajador. Una vez recibida la comunicación formal del Art. 91, el trabajador tendrá un término no menor a cinco (5) días hábiles para:

- Estudiar los hechos imputados y las pruebas trasladadas.
- Preparar su defensa.
- Solicitar las pruebas adicionales que considere pertinentes para su defensa.
- Manifestarse por escrito o de manera verbal en la diligencia de descargos sobre los hechos imputados.

Este término es un mínimo legal irrenunciable establecido por la Ley. Las partes podrán acordar un término mayor, pero nunca menor. El trabajador podrá renunciar expresamente y por escrito a este término si desea presentar sus descargos de manera anticipada.

2. Diligencia de descargos. Vencido el término del numeral anterior, se realizará la diligencia de descargos, que es el espacio formal para que el trabajador ejerza su derecho de defensa y contradicción. Esta diligencia deberá cumplir las siguientes condiciones:

- Realizarse en un lugar apropiado que garantice privacidad y condiciones dignas.
- Contar con la presencia del jefe de personal o quien haga sus veces, el superior que reportó la falta (o su representante) y el trabajador.
- El trabajador podrá estar acompañado, a su elección, por:
 - Un representante o delegado sindical, si existe organización sindical en la empresa.
 - Un compañero de trabajo de su confianza.
 - Un apoderado o asesor laboral si el trabajador así lo decide. La empresa no podrá impedir ni limitar este acompañamiento.
- Levantarse acta detallada de todo lo actuado, que deberá contener: fecha, hora, lugar, asistentes, hechos imputados, descargos del trabajador, pruebas aportadas por las

partes, y firma de todos los presentes. Si el trabajador se niega a firmar, se dejará constancia ante testigos.

3. Pruebas en el proceso disciplinario. Durante la diligencia de descargos el trabajador podrá:

- Presentar su versión de los hechos de manera verbal o escrita.
- Aportar documentos, comunicaciones, registros u otras pruebas que desvirtúen los hechos imputados.
- Solicitar que se escuche a testigos que tengan conocimiento de los hechos.
- Controvertir las pruebas presentadas por la empresa.

La empresa evaluará las pruebas aportadas por el trabajador con la misma imparcialidad que las propias. No podrá ignorar las pruebas exculpatorias ni descartarlas sin motivación.

4. Ausencia del trabajador a la diligencia. Si el trabajador, debidamente notificado, no se presenta a la diligencia de descargos sin justa causa, la empresa podrá continuar el proceso con base en las pruebas disponibles, dejando constancia de la inasistencia en el acta. Si el trabajador justifica su ausencia, se fijará nueva fecha dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.

5. Uso de medios virtuales. La diligencia de descargos podrá realizarse por videoconferencia u otros medios virtuales cuando el trabajador se encuentre en obra remota o cuando ambas partes lo acuerden, siempre que se garantice la participación efectiva del trabajador y quede grabación o constancia del desarrollo de la diligencia.

ARTÍCULO 82. DECISIÓN DISCIPLINARIA.

1. Evaluación y decisión. Una vez agotada la diligencia de descargos y dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, el jefe de personal o la instancia decisoria de la empresa procederá a:

- Determinar si se configuró o no la falta: valorando de manera integral y objetiva todas las pruebas aportadas por ambas partes, los descargos del trabajador, las circunstancias del caso y los antecedentes disciplinarios.
- Calificar la gravedad de la falta si se confirmó su existencia.
- Imponer la sanción proporcional conforme a la escala de este reglamento, o archivar el proceso si no se encontró mérito para sancionar.

2. Pronunciamiento escrito motivado. La decisión deberá constar en pronunciamiento escrito y motivado que contenga obligatoriamente:

- Relación de los hechos investigados.
- Pruebas valoradas (tanto las de la empresa como las del trabajador).
- Análisis de los descargos presentados por el trabajador.
- Conclusión sobre si se configuró o no la falta y su calificación.
- Sanción impuesta o decisión de archivo, con su justificación.
- Información sobre el derecho del trabajador a impugnar la decisión.

3. Notificación al trabajador. La decisión deberá notificarse al trabajador dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su expedición, de manera personal contra firma. La sanción comenzará a ejecutarse a partir del día hábil siguiente a la notificación.

4. Archivo sin sanción. Si la empresa concluye que no hubo falta o que los hechos no son atribuibles al trabajador, archivará el proceso mediante comunicación escrita al trabajador,

dejando constancia de que el proceso no generó antecedente disciplinario alguno. Se eliminará cualquier anotación provisional que se hubiera hecho en la hoja de vida.

ARTÍCULO 83. IMPUGNACIÓN DE LA SANCIÓN POR EL TRABAJADOR.

El trabajador que considere que la sanción impuesta es injusta, desproporcionada o que se incumplió el procedimiento, podrá impugnarla mediante los siguientes mecanismos:

1. Recurso interno de reposición. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción, el trabajador podrá presentar por escrito ante el jefe de personal o ante la dirección de la empresa un recurso de reposición, exponiendo las razones de su inconformidad y aportando las pruebas adicionales que considere pertinentes.

La empresa deberá resolver el recurso dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su presentación, mediante comunicación escrita motivada. La decisión del recurso podrá confirmar, modificar o revocar la sanción.

2. Reclamo ante el Inspector de Trabajo. El trabajador podrá presentar queja ante el Inspector de Trabajo del Ministerio de Trabajo competente por el incumplimiento del procedimiento disciplinario o por la imposición de sanciones ilegales, en cualquier momento durante la vigencia del contrato.

3. Acción judicial. El trabajador podrá acudir ante el Juez Laboral para solicitar la declaratoria de nulidad de la sanción, la devolución de los valores descontados y la indemnización de perjuicios, cuando la sanción haya sido impuesta sin cumplir el procedimiento legal o exceda los límites del Art. 113 del CST.

PARÁGRAFO. La interposición del recurso interno no suspende la ejecución de la sanción, salvo que la dirección de la empresa así lo decida de manera excepcional mientras resuelve el recurso. Sin embargo, si el recurso prospera y se revoca la sanción, la empresa deberá devolver los salarios descontados con intereses moratorios desde la fecha del descuento.

CAPITULO XIX. ESCALA DE FALTA Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTICULO 84. La empresa no puede imponer a sus trabajadores colectivos, fallo arbitral o contrato individual.

ARTICULO 85. Se establece la siguiente escala de faltas y correspondientes sanciones disciplinarias.

a. El retardo en la hora de entrada al trabajo hasta por diez (10) minutos, sin justa causa, cuando no cause perjuicios graves a la empresa, por la primera vez, suspensión hasta por cuatro (4) días; por la segunda vez, suspensión hasta por ocho (8) días y la tercera vez, suspensión hasta por sesenta (60) días.

b. La falta total al trabajo en el día o en la mañana, tarde o turno correspondiente, sin justa causa cuando no cause perjuicio grave a la empresa, que implica por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; por la segunda vez suspensión hasta por sesenta (60) días

c. La violación leve por parte del trabajador a las disposiciones contractuales, legales o reglamentarias que implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; y por la segunda vez, suspensión en el trabajo de dos (2) meses.

ARTICULO 86. El retardo a la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente podrá dar lugar a que el trabajador pierda el derecho a iniciar la jornada correspondiente lo cual implica una falta total al trabajo que será sancionada según se establece en el artículo precedente.

ARTICULO 87. El trabajador que comete una falta grave a los establecidos en el artículo 89 de este reglamento, numerales 4, 6, 7, 8, 9, 13, 15, 18, 20, 21, 25, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 35, 37, 39, 40, 44, 46, 48, 49, 53, 54, 55, 57, 58, en el contrato de trabajo o en el código sustantivo del trabajo, se hará acreedor a las siguientes sanciones:

- a. primera vez, cuatro (4) días de suspensión.
- b. segunda vez, quince (15) días de suspensión.
- c. tercera vez, sesenta (60) días de suspensión.
- d. cuarta vez, despido.

ARTICULO 88. El trabajador que comete una falta grave establecida en artículo 89 de este reglamento, numerales 52, 53, se le aplicaran las siguientes sanciones:

- a. Por la primera vez, llamada de atención por escrito con copia a la hoja de vida.
- b. Por la segunda vez suspensión de cuatro (4) días.
- c. Por la tercera vez suspensión de quince (15) días.
- d. Por la cuarta vez, suspensión de sesenta (60) días.

PARAGRAFO. Se entiende que los periodos de suspensión no son remunerados y que no se tiene derecho al dominical por no haber laborado la semana completa.

CAPITULO XX

JUSTAS CAUSAS DE TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO.

ARTICULO 89. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

- a. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- b. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos y grave indisciplina en que incurra el trabajador en su labor contra la empresa, los miembros de su familia el personal directivo, los compañeros de trabajo, clientes, proveedores y demás personas que se encuentren en la empresa.
- c. Todo acto grave o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera de servicio, en contra de la empresa, de los miembros de su familia o de sus representantes, socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
- d. Todo daño material causado intencionalmente, a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

e. Todo acto inmoral o de delictuosos que el trabajador cometa en el interior del, taller, establecimiento, lugar del trabajo, en el desempeño de sus labores.

f. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los art. 58 y 60 del código Sustantivo del Trabajo o cualquier falta calificada como tal en pacto, convención colectiva, fallo arbitral, contratos individuales o reglamentos.

g. La detención preventiva del trabajador por mas de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absoluto o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, a un por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por si misma para justificar la extinción del contrato.

h. Que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o de a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

i. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en las labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de la empresa.

j. La sistémica inejecución, sin razones validas, por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.

k. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

l. La renuncia sistémica del trabajador aceptarlas medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el medico de la empresa, o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

m. La ineptitud del trabajo para realizar la labor encomendada.

n. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o pensión de invalidez estando al servicio de la empresa.

o. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador 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 no exime al patrono de las prestaciones o indemnizaciones legales o convencionales derivadas de la enfermedad. En los casos de los literales i, a n, de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince días.

ARTICULO 90. Para los efectos del artículo 7 del decreto 2351/65, se califican como graves las siguientes faltas, además de las que tengan ese carácter en forma general:

1. Chequear o marcar la tarjeta de reloj de otro trabajador o autorizar a otra persona para que lo haga por el o alterarla.

2. Hacer peligroso el lugar de trabajo por violación grave de las normas sobre seguridad o higiene, no someterse a los exámenes médicos o de salud prescritos por las autoridades, y la empresa y no usar los implementos dedicados a la prevención de accidentes de trabajo.

3. Fumar dentro de las instalaciones industriales en las partes donde está prohibido.

4. dormir durante las horas de trabajo, leer dentro del mismo tiempo.

5. Los retardos o faltas al trabajo cuando conforman reincidencia sistémica, no obstante haberse incurrido en sanciones disciplinarias previstas en este reglamento.

6. Operar, usar maquinas, herramientas o equipos que no se le hayan asignado con Perjuicio para la empresa, previa comprobación de los hechos.

7. Salir de la fábrica o dependencia de la compañía durante las horas de trabajo, sin autorización, aun cuando no cause perjuicio a la empresa.

8. Toda negación sin justa causa, a cumplir ordenes del superior siempre que ellas no lesiones su dignidad, agredirlo de palabra o, de hecho, o faltarle al respeto.

9. Atemorizar, coaccionar o intimidar a sus compañeros de trabajo dentro de la dependencia de la compañía o faltarle al respecto con palabras insultantes.

10. Toda otra falta o que implique violación de las obligaciones o prohibiciones de los trabajadores o prescripción, de orden establecidas en la ley, reglamento, convención colectiva, pacto o fallo arbitral, según el caso.

ARTICULO 91. Además de las anteriores se consideran justas causas de terminación del contrato de trabajo las siguientes:

1. los numerales 1, 2, 3, 5, 10, 11, 12, 10, 26, 27, 32, 44, 45, 47, 48, 58, 59, 60, 61, del art. 89 de este reglamento.

2. El retardo hasta por quince minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, por cuarta vez.

3. La falta total del trabajador en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficientes, por tercera vez.

4. La violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias por tercera vez.

5. Falsificar, adulterar o disminuir valores o términos en documentos o certificados expedidos por la empresa o enviados a la misma tendientes a obtener un derecho, provecho o beneficio de los mismos.

6. No comunicar oportunamente a sus jefes las obligaciones que estime conducentes a evitar daños, y/o perjuicios o darles informes falsos a sabiendas, en forma grave.

7. El trabajador que cometa por cuarta vez una falta grave de las establecidas en el art. 89 No. 4, 6, 7, 8, 9, 13, 15, 18, 20, 21, 25, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 35, 37, 39, 40, 44, 46, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56, 57, en el contrato o en el código sustantivo de trabajo.

8. El trabajador que cometa por cuarta vez, la falta establecida en el art. 85 numeral (a)., por tercera vez, la falta establecida en el art. 85 numeral (b)., y por tercera vez, la falta establecida en el art. 85 numeral (c).

ARTICULO 92. Son justas causas para dar por terminado el contra de trabajo:

Por parte del patrono:

a. Haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto a las condiciones de trabajo.

- b. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves proferidas por el patrono contra el trabajador o a los miembros de su familia, dentro y fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes de la empresa con el consentimiento o la tolerancia de este.
- c. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas y religiosas.
- d. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que la empresa no se afane a modificar.
- e. Todo perjuicio causado maliciosamente por la empresa al trabajador en la prestación del servicio.
- f. El incumplimiento sistemático, sin razones válidas por parte de la empresa de sus obligaciones convencionales o legales.
- g. La exigencia del patrono, sin razones validas, en la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos a aquel para el cual le contrato.
- h. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pacto o convención colectiva, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

La parte que termina unilateralmente ente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra en el momento de la extensión, la causal o motivo de esta determinación.

Posteriormente no puede alegarse validamente causales o motivos distintos.

ARTICULO 93. La terminación unilateral que también se conoce con el nombre de despido, no es una pena o sanción disciplinaria propiamente dicha, sino un medio jurídico de extinguir el contrato.

CAPITULO XXI. DESPIDOS EN CASOS ESPECIALES.

ARTICULO 94. EMPRESAS QUE NO SON DE SERVICIO PÚBLICO. Las empresas que no son de servicio público no pueden clausurar labores total o parcialmente, en forma definitiva o temporal sin previa autorización del ministerio de Trabajo y seguridad Social, salvo fuerza mayor o caso fortuito y sin perjuicio de las indemnizaciones a que haya lugar por razón de contrato de trabajo concertados por un tiempo mayor. Para tal efecto la empresa deberá presentar la correspondiente solicitud a informar simultáneamente por escrito a sus trabajadores tal hecho.

La suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa establecimiento o negocio, todo en parte, hasta por ciento veinte (120) días, suspende los contratos de trabajo cuando la empresa reanudare actividades deberá admitir de preferencia al personal licenciado, en condiciones no inferiores a las que disfrutaba en el momento de la clausura. Para tal efecto deberá avisar a los trabajadores la fecha de reanudación de labores. Los trabajadores que debidamente avisados no se presenten dentro de los tres (3) días siguientes perderán este derecho profesional.

PARAGRAFO. El ministerio de trabajo y seguridad social resolverá lo relacionado con la solicitud en un plazo no mayor de dos meses. El incumplimiento injustificado de este termino, hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta, sancionable con al régimen disciplinario vigente.

ARTICULO 95. PROTECCION EN CASO DE DESPIDOS COLECTIVOS. Cuando Algún empleador considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores, parcial o totalmente por causas distintas a las previstas en los artículos 3 ordinal 1, literal d. de la ley 50 de 1990, y del decreto 1er 2351 de 1965, deber solicitar autorización previa al ministerio de Trabajo y Seguridad Social, explicando los motivos y acompañando las correspondientes Justificaciones, si fuere del caso.

Igualmente deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de la solicitud.

Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas y otras independientes de su voluntad, necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días, en los casos da suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera política a fin de que se compruebe esa circunstancia.

La autorización de que trata el inciso primero de este articulo podrá concederse en los casos en que el empleador se vea afectado por hechos tales como la necesidad de adecuarse a la modernización de procesos, equipos o sistemas de trabajo que tengan por objeto incrementar la productividad o calidad de sus productos; la supresión de procesos, equipos o Sistemas de trabajo y unidades de producción, o cuando estos sean absolutos o ineficientes o que hayan arrojado perdidas sistemáticas, o los coloquen en desventaja desde el punto de vista competitivo con empresas o productos similares que se comercialicen en el país o con los que deba compartir en el exterior o cuando se encuentre en una situación financiera que lo coloque en peligro de entrar en estado de cesación de pagos, o que de hecho así haya ocurrido o por razones de carácter técnico o económico como la falta de materias primas u otras causas que se puede asimilar en cuanto a sus efectos; y en general las que tengan como causa la consecución de objetivos similares a los mencionados.

La solicitud respectiva deberá ir acompañada de los medios de prueba de carácter financiero, contable, técnico, comercial.

El ministerio de Trabajo y Seguridad Social no podrá calificar un despido colectivo como colectivo sino cuando el mismo afecte en un periodo de seis (6) meses a un numero de trabajadores equivalente al treinta por ciento (30%) del total de los vinculados con contrato de trabajo al empleador, en aquellas empresas que tengan un numero superior a diez (10) e inferior a cincuenta (50); al veinte por ciento (20%) en las que tengan un numero de trabajadores superior a cincuenta (50) o inferior a cien (100); al quince por ciento (15%) en las que tenga un numero de trabajadores superior a cien (100) e inferior a doscientos (200) al nueve por ciento (9%) en las que llegan un numero de trabajadores superior a doscientos (200) e inferior a quinientos (500); al siete por ciento (7%) en las que tengan un numero de trabajadores superior a quinientos (500) o inferior a mil (1000); y al cinco por ciento (5%) en las empresas que tengan un total de trabajadores superior a mil (1000).

No podrá ningún efecto de despido colectivo de trabajadores o la suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin la previa autorización del ministerio de trabajo y seguridad social, caso en el cual se dará aplicación al articulo 140 de código sustantivo del trabajo.

Cuando el empleador o empresa tenga autorización del ministerio de trabajo y seguridad social para el cierre definitivo total o parcial de su empresa o para efectuar un despido colectivo,

deberá pagar a los trabajadores afectados con la medida de indemnización legal que le había correspondido al trabajador si el despido se hubiera producido sin justa causa legal. Si la empresa o empleador tienen un patrimonio líquido gravable inferior a mil (1000) salarios mínimos mensuales, el monto de la indemnización será equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la antes mencionada.

En las situaciones administrativas originadas por las solicitudes de que trata este artículo, el ministerio de trabajo y seguridad social deberá pronunciarse en un terminote dos (2) meses. El incumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionamiento responsable en causal de mala conducta arreglo al régimen disciplinario vigente.

PARAGRAFO. Los casos previstos en los artículos de éste capítulo, se tramitarán a lo dispuesto por la ley 50 de 1990.

CAPITULO XXII PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 96. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el patrono o las personas facultadas en éste reglamento para imponer sanciones, deberán oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por los representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y la decisión de la empresa de imponer o no la sanción definitiva.

ARTICULO 97. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

CAPITULO XXIII RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION.

ARTICULO 98. Los reclamos de los trabajadores se harán ante el jefe inmediato, quien los oír y resolverá en justicia y equidad. También existen los diferentes canales de comunicación como la página web, correos electrónicos de los superiores, los diferentes comités como el de Convivencia Laboral, Copasst, Brigada, etc.

ARTICULO 99. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores puedan asesorarse del sindicato respectivo.

ARTICULO 100. En la empresa CONSULTEL SAS. No existen prestaciones adicionales a las legales obligatorias.

CAPÍTULO XXIV ACOSO LABORAL

ARTICULO 101. Definición y modalidades de acoso laboral. Se entenderá por acoso laboral toda conducta **persistente y demostrable**, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, jefe, superior jerárquico inmediato o mediato, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

El acoso laboral puede darse bajo las siguientes modalidades:

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 trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre; y todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo.

2. **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador mediante: descalificación profesional, carga excesiva de trabajo, cambios permanentes e injustificados de horario, asignación de tareas imposibles o humillantes, o cualquier otra conducta sistemática que produzca desmotivación laboral.

3. **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado y perjudicial por razones de raza, etnia, género, identidad de género, orientación sexual, origen familiar o nacional, credo religioso, opinión política, discapacidad, estado de salud, embarazo, edad o situación social, cuando dicho trato carezca de justificación objetiva y razonable desde el punto de vista laboral.

4. **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa, incluyendo: privación, ocultación o inutilización de insumos, documentos o instrumentos de trabajo; destrucción o pérdida de información; ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos; bloqueo de acceso a sistemas de información necesarios para el trabajo; y cualquier otra acción que impida o dificulte el desempeño normal de las funciones.

5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador, incluyendo la asignación sistemática de tareas muy por debajo del nivel del cargo, la exclusión injustificada de proyectos o responsabilidades, o la negativa a asignar recursos necesarios para el desempeño.

6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección. Para CONSULTEL S.A.S. esta modalidad es especialmente relevante: ordenar trabajos eléctricos en alturas o en circuitos energizados sin suministrar el EPP requerido, sin el permiso de trabajo correspondiente o sin cumplir los procedimientos del SG-SST puede constituir acoso laboral en su modalidad de desprotección.

7. **Acoso laboral en entornos digitales.** El acoso laboral puede ocurrir también a través de medios digitales: mensajes de texto, correos electrónicos, plataformas de comunicación corporativa, redes sociales u otros medios tecnológicos. El acoso digital tiene la misma gravedad y las mismas consecuencias que el acoso presencial.

ARTICULO 102. Conductas atenuantes. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a) Haber observado buena conducta anterior y no tener antecedentes de acoso laboral previos.
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f) Los vínculos familiares y afectivos.

- g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

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

ARTICULO 103. Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes:

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

ARTICULO 104. Sujetos y ámbito de aplicación de este Reglamento. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en la empresa u organización;
- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;

- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

Son sujetos partícipes del acoso laboral:

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

Parágrafo: Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan por la Ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

ARTICULO 105. Conductas que constituyen acoso laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

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

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTICULO 106. Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;

- c) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa;
- e) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.
- f) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- g) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

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

ARTICULO 107. Procedimiento para prevenir el acoso laboral. Cuando ocurra un hecho o hechos que puedan ser considerados como acoso laboral, el sujeto pasivo del comportamiento deberá dirigir una queja por escrito al Representante Legal de la Empresa y/o al Comité de Convivencia Laboral, en la cual señalará los hechos en que se funda la petición y las pruebas en las que se soporta. Esta petición será tramitada en forma confidencial.

Una vez se reciba la petición, el representante legal y Comité de Convivencia Laboral iniciará un procedimiento para establecer la veracidad de los hechos y la tramitara, investigando, escuchando, analizando pruebas y emitiendo un concepto.

Transcurridos quince días (15) días hábiles después de haberse recibido la queja, el representante legal y/o el Comité de Convivencia Laboral estará obligado a tomar una decisión en los términos de la Ley.

PARÁGRAFO 1. En caso de que no se tome una decisión efectiva, o, independientemente de este procedimiento, la víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en la Ley, podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

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

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

ARTICULO 108. Tratamiento sancionatorio al acoso laboral. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como falta disciplinaria gravísima.
2. Como terminación del contrato de trabajo con justa causa. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Con las demás sanciones que establezca la Ley.
4. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

ARTICULO 109. 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. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
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 de que trata este Reglamento.

Parágrafo. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que se impongan como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

CAPÍTULO XXV ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 110. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO.

El acoso sexual en el trabajo es toda conducta verbal, física, visual o digital de naturaleza sexual no deseada, que tenga por objeto o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, o condicionar el acceso al empleo, la permanencia en él, las condiciones de trabajo, la promoción o cualquier otra decisión laboral a la aceptación o rechazo de conductas de naturaleza sexual. El acoso sexual en el entorno laboral puede presentarse en dos formas principales:

1. Acoso sexual por chantaje o quid pro quo. Ocurre cuando una persona en posición de autoridad o con capacidad de influir en decisiones laborales condiciona explícita o implícitamente:

- La vinculación laboral o la no terminación del contrato.
- La promoción, ascenso o mejora de condiciones salariales.
- La asignación a proyectos favorables o la evitación de tareas indeseadas.
- Cualquier otro beneficio laboral o la evitación de un perjuicio laboral.

...a la aceptación de conductas, solicitudes o favores de naturaleza sexual por parte de la víctima.

2. Acoso sexual ambiental. Ocurre cuando la conducta de naturaleza sexual de uno o varios trabajadores crea un ambiente de trabajo hostil, intimidatorio, humillante u ofensivo para la víctima, aunque no esté condicionado a ninguna decisión laboral específica. No requiere que provenga de un superior jerárquico — puede ser ejercido por compañeros de trabajo, subalternos, clientes, contratistas o cualquier persona presente en el entorno laboral.

ARTÍCULO 111. ALCANCE.

La presente política aplica a todos los trabajadores que hacen parte de Consultorías Eléctricas y Electrónicas. Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de contribuir a un ambiente de respeto y tolerancia, absteniéndose de gestar, propiciar, permitir o favorecer cualquier acto de violencia y, en particular, de generar conductas de acoso sexual.

ARTÍCULO 112. POLITICA.

En Consultorías Eléctricas y Electrónicas, nos comprometemos a garantizar un ambiente laboral seguro, inclusivo, respetuoso y libre de acoso sexual, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024. Esta Ley establece disposiciones claras sobre la prevención, denuncia y sanción de conductas de acoso sexual en el trabajo. Consultorías Eléctricas y Electrónicas, asegura que la información brindada frente a dicho tema, será manejada bajo todas las medidas de confidencialidad y no tomara represalias, ni permitirá que cualquier otra persona o grupo de personas lo haga.

ARTÍCULO 113. PROCEDIMIENTO.

Fase 1

Notificación inicial:

Cualquier persona que haya sufrido acoso sexual en el contexto laboral o que tenga conocimiento del mismo, con consentimiento y/o autorización previa de la víctima, podrá presentar una queja ante la empresa, a través del canal de denuncia habilitado por Consultorías Eléctricas y Electrónicas, talentohumano@consultelsas.com.co estableciendo las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

Recepcion y registro de la demanda:

Consultorías Eléctricas y Electrónicas recibirá la denuncia, garantizando que todas sean recibidas, registradas y mantenidas confidencialmente.

La denuncia debe incluir una descripción detallada de los hechos, esto es, fecha, lugar, tipo de acto y personas involucradas, así como los datos de la persona denunciante.

Activación del protocolo:

Al recibir la denuncia, el área de talento humano debe activar el protocolo de manera inmediata para prevenir un daño irreparable.

Garantías de protección inmediata para la víctima:

El área de talento humano de acuerdo con el caso, valorará la adopción de cualquiera de las siguientes medidas de protección para evitar retaliaciones y garantizar la seguridad de la víctima:

Atención psicológica o de punto de atención primaria: La víctima será remitida según el caso, previa verificación del área talento humano.

Reubicación temporal o definitiva: Separación física del presunto (a) acosador (a) mediante cambio de oficina o turno.

Prohibición de contacto: Restricción de cualquier tipo de comunicación, ya sea personal o digital, entre las partes involucradas.

Implementación provisional de estrategias mediadas por tecnologías de la información y las comunicaciones: Abrir la posibilidad de autorizar en debida forma, trabajo virtual teletrabajo o modalidad de trabajo híbrido, cuando la labor lo permita.

Mantener la confidencialidad de la víctima: Durante todas las etapas, los garantes del proceso deben mantener la confidencialidad de los hechos e identidades de las personas.

Activación de la ruta de atención integral con agentes externos:

Línea de salud mental ARL Sura, disponible 24/7, 018000511414 opciones 1 y 4. En caso de requerir atención en salud física, podrá acudir al punto de atención de cualquiera de las IPS de la red de prestadores de su EPS; si se trata de una emergencia, podrá acudir ante cualquier IPS. Se recomienda asistir oportunamente en las próximas 72 horas.

Línea purpura a nivel nacional, 155 para violencia de género. Operado por la Policía Nacional, las 24 horas del día, desde cualquier operador.

Línea única de emergencia 123 que ofrece atención gratuita las 24 horas del día.

Denuncia ante la Fiscalía General de la Nación. Consultel SAS, informara a la persona que denuncie un caso de acoso sexual, su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.

Consultel SAS remitirá de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, Fiscalía General de la Nación, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.

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

Fase 2:

Inicio de la investigación:

Una vez tomadas las medidas de protección, se inicia la investigación formal. Esta debe ser confidencial, objetiva e imparcial, en la cual se consideren las particularidades de la víctima y la situación.

Recolección de pruebas:

El área de talento humano, cita a la persona denunciante y al presunto agresor de manera individual y por separado, para que rindan versión de los hechos, ya que la norma prohíbe la confrontación directa a nivel interno.

Se tomarán los testimonios de los testigos mencionado en la queja o identificados durante el proceso. Se analizarán todas las pruebas documentales y digitales aportadas.

Fase 3:

Aplicación de sanciones:

Con base en la investigación y de comprobarse el acoso, Consultorías Eléctricas y Electrónicas, a través de sus respectivas instancias podrá aplicar las sanciones a que haya lugar de acuerdo con la Ley y el Reglamento Interno de Trabajo, previa garantía del debido proceso.

Fase 4:

Notificación y cierre:

Se notifica a las partes sobre la decisión tomada, manteniendo la confidencialidad del proceso. Se archiva el caso.

Seguimiento:

Se debe realizar un seguimiento para garantizar que las medidas de protección y las sanciones se hayan cumplido y que no se presenten nuevas situaciones de acoso o represalias. Este seguimiento es clave para asegurar un ambiente laboral seguro y libre de violencia.

Fase 5:

Reporte ante el Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género (SIVIGE):

El área de talento humano publicará semestralmente, el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas por acoso sexual en el trabajo. Además, estas cifras serán reportadas al Sistema Integrado de Información sobre las Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los 10 últimos días de cada semestre, garantizando la confidencialidad de las partes involucradas.

De forma obligatoria el reporte debe contener

Periodo del reporte

Número de quejas tramitadas

Numero de sanciones impuestas

La empresa Consultorías Eléctricas y Electrónicas, se compromete a realizar capacitación y sensibilización de manera periódica para sensibilizar a todos los colaboradores sobre el acoso sexual en el contexto laboral y cómo prevenirlo.

La Empresa revisará y actualizará continuamente esta política para asegurar su efectividad y cumplimiento con las normativas vigentes.

CAPITULO XXVI PUBLICACIONES

ARTICULO 114. Dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el patrono debe publicarlo en el lugar de trabajo mediante la fijación dos (2) copias de carácter legible, en dos sitios distintos. Si hubiera varios lugares de trabajo. Separados la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria.

CAPITULO XXVII TELETRABAJO

ARTÍCULO 115. Consultel SAS podrá celebrar contratos de teletrabajo con personas que desempeñen sus actividades, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en las instalaciones de la empresa.

ARTÍCULO 116. Las modalidades de la ejecución del teletrabajo pueden revestir una de las siguientes formas:

- Autónomos, son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- Móviles, son aquellos teletrabajadores 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.
- Suplementarios, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones de la empresa.

ARTÍCULO 117. La empresa reconocerá a sus teletrabajadores las prestaciones sociales y demás acreencias laborales consagradas en la legislación laboral vigente, así como los incluirá en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y demás programas preventivos que se adelanten y facilitará la participación en las actividades del comité paritario de salud ocupacional.

CAPITULO XXVIII VIGENCIA.

ARTICULO 118. El presente reglamento entra a regir Ocho (8) días después de su publicación, hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento.

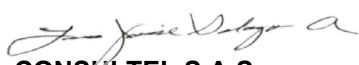
CAPITULO XXIX DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 119. Desde la fecha que entre en vigencia este reglamento quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPITULO XXX CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 120. No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas, o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

**** IMPORTANTE:** se recuerda que este reglamento es objeto de observaciones y oportunidades de mejora por parte de los empleados de la empresa. Lo puede hacer a través de su jefe inmediato, los canales de comunicación y los diferentes comités que existen en la empresa.


CONSULTEL S.A.S
MEDELLIN, ENERO 13 DE 2026