

**REGLAMENTO INTERNO DEL TRABAJO  
ASOCIACIÓN CÁMARA DE COMERCIANTES LGBT DE COLOMBIA – CÁMARA  
DE LA DIVERSIDAD**

**CAPÍTULO I  
DEL EMPLEADOR**

**Artículo 1.** El presente es el Reglamento Interno del trabajo de ASOCIACIÓN CÁMARA DE COMERCIANTES LGBT DE COLOMBIA – CÁMARA DE LA DIVERSIDAD, identificada con NIT 900.061.082-8 y con domicilio en la CALLE 57 # 10 – 24. OFICINA 404 de la ciudad de BOGOTÁ D.C. Este reglamento hace parte integral de los contratos de trabajo individual.

**Artículo 2.** El presente reglamento tendrá aplicación preferente sobre lo estipulado en los contratos de trabajo individual en aquello en que sea más favorable al trabajador.

**CAPÍTULO II.  
ADMISIÓN, APRENDIZAJE Y PERIODO DE PRUEBA**

**Artículo 3.** Los aspirantes para vincular en calidad de trabajadores deberán surtir el proceso de selección que para cada caso se especifique en la respectiva convocatoria.

**Artículo 4.** Sin perjuicio de los requisitos específicos que el empleador establezca para cada convocatoria, éste podrá solicitar al aspirante los siguientes documentos, para su vinculación laboral:

- a. Hoja de vida.
- b. Copia legible del documento de identidad.
- c. Copia de los documentos que den constancia de la experiencia o estudios relacionados, tales como actas de grado, certificados laborales, diplomas y similares.
- d. Antecedentes disciplinarios y judiciales.
- e. Registro único tributario RUT.
- f. Dos (02) referencias laborales y personales de personas que acrediten su conducta y capacidad; y en casos especiales del plantel de educación donde hubiere estudiado.

- g. Certificados de afiliación al sistema de seguridad social.
- h. Certificación bancaria.

PARÁGRAFO. El empleador podrá establecer, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante sin embargo, tales exigencias no incluirán documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Ley 13 de 1972, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Ministerio del Trabajo), el examen de VIH-SIDA (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111) en concordancia con las Sentencias C-728 de 2009, T-018 de 2012, T-455 de 2014, T-476/14, SU-108 de 2016 y C- 277 de 2019.

**Artículo 5.** Al momento de la contratación el empleador podrá establecer un período de prueba durante el cual se evaluará la aptitud del trabajador para el desempeño de sus funciones y terminar el contrato sin que haya lugar a preaviso o indemnización si se encuentra que el trabajador no es apto.

La duración del periodo de prueba será de hasta 1/5 del plazo del contrato cuando éste sea de 10 meses o menos y de máximo dos meses para contratos cuya duración sea superior a 10 meses, o cuando se trate de contratos a término indefinido.

### **CAPÍTULO III**

#### **TRABAJADORES TEMPORALES, ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**Artículo 6.** Los trabajadores temporales, accidentales o transitorios son aquellos contratados por un plazo de hasta un (1) mes para el desarrollo de labores específicas dentro objeto social del empleador. Mientras dure su vinculación los trabajadores temporales, accidentales o transitorios gozarán de los mismos derechos que los demás trabajadores.

## CAPÍTULO IV JORNADA DE TRABAJO

**Artículo 7.** La jornada de trabajo será de 8 horas diarias y 48 semanales, sin perjuicio de las modificaciones establecidas por la Ley 2101 de 2021:

- 47 horas semanales a partir del 15 de julio del 2023.
- 46 horas semanales a partir del 16 de julio del 2024.
- 44 horas semanales a partir del 25 de julio del 2025.
- 42 horas semanales a partir del 25 de julio del 2026.

**Artículo 8.** La jornada de trabajo diaria será como se especifica a continuación:

**Lunes a viernes:** El horario estipulado para adelantar el trabajo presencial es de 08:00 a.m. a 12:00m y 01:00 p.m. a 05:00 p.m. con espacio de una (01) hora para el almuerzo.

**Sábados:** Queda a criterio del empleador determinar las condiciones y horario para la operación de la entidad los días sábado por necesidades del servicio.

Lo anterior, sin perjuicio de las modificaciones que el empleador pueda hacer respetando los límites de jornada señalados en este reglamento y el Código Sustantivo del Trabajo.

**Artículo 9.** El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada de 48 horas se realice mediante jornadas flexibles de trabajo remoto, de mínimo 4 horas y de máximo 10 horas por día, durante seis (06) días a la semana con un día de descanso obligatorio, caso en el cual no habrá lugar a recargo por trabajo suplementario u horas extra siempre y cuando el promedio de horas semanales no exceda el de la jornada ordinaria.

**Artículo 10.** Cuando la labor no exija actividad continuada y sea llevada a cabo por turnos de trabajadores la jornada se podrá ampliar a más de 8 horas diarias y 48 semanales siempre y cuando el promedio calculado para tres semanas no exceda las 8 horas diarias y 48 semanales, caso en el cual esta ampliación de la jornada no constituirá trabajo suplementario de horas extra.

**Artículo 11.** El empleador y el trabajador podrán acordar de manera temporal o permanente la realización de turnos de trabajo sucesivos que permitan realizar labores de manera ininterrumpida durante todos los días de la semana, caso en el cual los turnos no podrán exceder las 6 horas diarias ni las 36 horas semanales. En este caso no habrá lugar a recargos nocturnos, dominicales ni festivos.



## CAPITULO V HORAS EXTRA Y TRABAJO NOCTURNO, AUTORIZACIÓN RECONOCIMIENTO Y PAGO

**Artículo 12.** El trabajo nocturno será el que se desarrolle entre las 21:00 y las 6:00 a.m. de conformidad con lo actualmente dispuesto en la legislación laboral. De presentarse cambios, se asumirán a este reglamento las disposiciones legales vigentes para la república de Colombia.

**Artículo 13.** El trabajo suplementario o extra es aquel que se realiza en exceso de la jornada laboral ordinaria.

**Artículo 14.** El trabajo suplementario o extra diurno se pagará con un recargo del 25% sobre el valor de la hora diurna ordinaria.

**Artículo 15.** El trabajo suplementario o extra nocturno se pagará con un recargo del 75% sobre el valor de la hora diurna ordinaria.

**Artículo 16.** El trabajo nocturno se pagará con un recargo del 25% sobre el valor de la hora diurna ordinaria.

**Artículo 17.** El trabajo dominical o festivo se pagará con un recargo del 75% sobre el valor de la hora diurna ordinaria. Este recargo será acumulable con los de trabajo suplementario o extra y nocturno en caso de que se causaren.

**Artículo 18.** A efectos de su reconocimiento el trabajo extra, nocturno, dominical o festivo deberá ser realizado por el trabajador sólo por orden expresa del empleador.

## CAPÍTULO VI DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES

**Artículo 19.** El domingo y festivos serán días de descanso obligatorio remunerado para los trabajadores.

**Artículo 20.** El trabajador y el empleador podrán convenir que el día de descanso obligatorio de que trata el artículo anterior sea el sábado, caso en el cual éste se tendrá como el descanso dominical obligatorio institucionalizado para todos los aspectos.

**Artículo 21.** El trabajador que complete un año de servicio para el empleador tendrá derecho a quince (15) días de vacaciones hábiles continuos remunerados.

**Artículo 22.** El empleador deberá otorgar al trabajador las vacaciones de que trata el artículo anterior dentro del año siguiente a su causación.

**Artículo 23.** El empleador deberá avisar al trabajador la fecha en la que le serán otorgadas las vacaciones con al menos 15 días de anticipación al inicio de estas.

**Artículo 24.** Por acuerdo entre el trabajador y el empleador se podrá compensar hasta la mitad de las vacaciones en dinero, pero en cualquier caso el trabajador deberá gozar de al menos seis días de descanso continuo.

**Artículo 25.** El trabajador podrá acumular los días de vacaciones no disfrutados ni compensados hasta por dos años.

**Artículo 26.** Cuando el contrato termine antes de que el trabajador complete un año de servicio las vacaciones se compensarán en proporción al tiempo laborado.

**Artículo 27.** La base para la liquidación de las vacaciones será el último salario devengado por el trabajador sin tomar en cuenta horas extra o recargos dominicales.

**Artículo 28.** En caso de que el salario del trabajador tenga componentes variables la base para la liquidación de sus vacaciones será el promedio de lo devengado en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

## CAPÍTULO VII PERMISOS

**Artículo 29.** El empleador concederá a los trabajadores licencias no remuneradas para los siguientes eventos:

- Ejercer su derecho al voto.
- Desempeñar cargos oficiales de aceptación obligatoria.
- Calamidad doméstica debidamente comprobada.
- Entierro de compañeros de trabajo, familiares o relativos, siempre y cuando se dé aviso con un tiempo prudente de antelación y que el número de trabajadores que se ausenten no perjudiquen el desarrollo de las actividades del empleador.

**Artículo 30.** Para los casos del ejercicio del derecho al voto y ejercer como jurado de votación se concederán descansos compensatorios remunerados de media y una jornada respectivamente.

**Artículo 31.** Para los eventos de calamidad doméstica el trabajador deberá dar aviso dentro de los 3 días siguientes a su ocurrencia o a la primera oportunidad cuando las circunstancias de la misma impidan hacerlo dentro de este plazo.

**Artículo 32.** El empleador concederá al trabajador una licencia remunerada por luto de 5 días hábiles en los siguientes eventos:

- Fallecimiento del cónyuge.
- Fallecimiento del compañero o compañera permanente.
- Fallecimiento de un familiar hasta en segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.

El trabajador deberá allegar el documento que acredite la muerte y parentesco dentro de los 30 días siguiente a la ocurrencia del fallecimiento.

## **CAPÍTULO VIII SALARIO, FORMA DE PAGO Y PERIODOS**

**Artículo 33.** El empleador y el trabajador podrán convenir las diferentes formas de salario: por unidad de tiempo, por obra o labor, a destajo y cualquier otra autorizada por la legislación laboral.

**Artículo 34.** En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo legal mensual vigente, SMLMV.

**Artículo 35.** En los eventos en que la jornada del trabajador sea inferior a la ordinaria se pagará el salario mínimo en proporción al tiempo laborado.

**Artículo 36.** En el evento en que el trabajador reciba remuneración adicional por comisiones, bonos o cualquier otra forma de salario variable se entenderá que el 82.5% del monto devengado se entrega a título de remuneración ordinaria y el 17.5% restante se entrega a título de remuneración de dominicales y festivos.

**Artículo 37.** Cuando el trabajador reciba parte de su salario en especie no podrá recibir más del 50% de su remuneración en esta forma y hasta el 30% cuando gane el salario mínimo. En ningún caso el trabajador podrá recibir menos del 70% de un salario mínimo en dinero.

**Artículo 38.** El empleador realizará el pago de los salarios mediante consignación o transferencia bancaria a la cuenta que para tales efectos indique el trabajador. Sin perjuicio de lo anterior el empleador podrá usar otras formas de pago tales como:

- Efectivo en el lugar o establecimiento en que el trabajador preste sus servicios.
- Cheque girado a nombre del trabajador.

**Artículo 39.** Salvo pacto en contrario el pago de los salarios se realizará de manera quincenal, mediante dos pagos el 15 y el 30 de cada mes.



## CAPÍTULO IX SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**Artículo 40.** El empleador implementará el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo que trata el Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6.

**Artículo 41.** Los servicios médicos que requiera el trabajador serán prestados por la EPS o ARL según corresponda a través de las IPS con que tengan convenio.

**Artículo 42.** En caso de que por culpa del trabajador se suspenda su afiliación a los servicios de salud los costos de dichos servicios o tratamientos serán asumidos por éste, sin perjuicio del deber de realizar las gestiones necesarias para reestablecer su afiliación al sistema. Mientras dure desafiado se suspenderá el contrato de trabajo.

**Artículo 43.** El trabajador deberá reportar al empleador sus enfermedades y accidentes de manera inmediata o a la primera oportunidad, ya sean de origen común o profesional.

**Artículo 44.** El trabajador deberá reportar a su superior inmediato la existencia de cualquier riesgo que haya generado o pueda generar accidentes o enfermedades laborales y en general afectar la salud de los trabajadores.

**Artículo 45.** El trabajador deberá dar estricto seguimiento a las instrucciones del médico para el tratamiento de sus enfermedades o accidentes de origen común o profesional. El no seguimiento de las instrucciones dadas por el médico tratante se tendrá como falta grave de sus obligaciones.

**Artículo 46.** Si se llegaren a implementar medidas sanitarias restrictivas como cuarentenas o eventos similares el trabajador deberá seguir de manera estricta los lineamientos establecidos por las autoridades y el empleador para mitigar los riesgos asociados con la emergencia. El no seguimiento de estos lineamientos se tendrá por falta grave del trabajador.

**Artículo 47.** Los trámites para el pago de las incapacidades y licencias de paternidad/maternidad estarán a cargo del empleador.

**Artículo 48.** El consumo o presentarse bajo la influencia de bebidas alcohólicas, estupefacientes o psicoactivas que afecten el desempeño del trabajador o el ambiente laboral se encuentra prohibido. El incumplimiento de esta prohibición se tendrá por falta grave del trabajador.





## CAPÍTULO X PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

**Artículo 49.** Son deberes generales de los trabajadores:

- a. Obrar conforme a la visión, misión y valores éticos del empleador.
- b. Observar una conducta ética en el trato con sus superiores, compañeros de trabajo, clientes, actividades laborales y demás interacciones que realice en calidad de trabajador.
- c. Otorgar un trato respetuoso y solidarios a sus compañeros de trabajo, subordinados, superiores, clientes y demás personas con las que interactúe con ocasión de su calidad de trabajador.
- d. Realizar de buena fe y de la manera más diligente posible las laborales propias de su cargo y las demás que le sean asignadas con ocasión de su calidad de trabajador.
- e. Realizar los reclamos, sugerencias o quejas que tenga a través de los medios que el empleador disponga para tal fin.
- f. Cumplir con las jornadas y horarios de trabajo establecidos por el empleador e informar de manera inmediata cuando por motivos de fuerza mayor esto no sea posible.
- g. Observar de manera estricta los tratamientos y recomendaciones que el médico tratante dé para su recuperación o prevención de enfermedades o riesgos de origen común o profesional.
- h. Comunicar al empleador cualquier enfermedad o accidente de origen común o profesional.
- i. Mantener en secreto la información confidencial que llegare a conocer con ocasión de su condición de trabajador, entiendo por información confidencial toda información que sea denominada como tal por el empleador, o que no sea de conocimiento público ni de fácil obtención por medios legítimos, o que las circunstancias de su entrega y medidas del empleador para su custodia indiquen el carácter de confidencial de la misma. Se deberá respetar el “Habeas Data”.
- j. No aceptar dádivas, recompensas, regalos o cualquier otra recompensa por parte de clientes a cambio de la ejecución de labores propias de su cargo.



k. Hacer buen uso de los bienes que el empleador haya puesto a su disposición para el desarrollo de sus funciones, absteniéndose de usarlos para fines distintos al giro ordinario de los negocios del empleador.

l. Reportar de manera inmediata cuando ocurran, conductas constitutivas de acoso laboral y/o sexual en contra de sus compañeros y/o compañeras de trabajo de conformidad con las prescripciones contenidas en este reglamento y el Código de ética sobre la materia.

## CAPÍTULO XI ORDEN JERÁRQUICO

**Artículo 50.** El orden jerárquico es como se indica a continuación:

Junta Directiva, Presidencia Ejecutiva y Vicepresidencia Corporativa.

**Artículo 51.** Los siguientes cargos gozarán de facultades sancionatorias:

Presidencia Ejecutiva, Vicepresidencia Corporativa y Comité de ética

Los procesos disciplinarios que se adelanten contra los trabajadores que ocupen cualquiera de los cargos anteriormente mencionados serán tramitados por la Junta Directiva de la entidad.

## CAPÍTULO XII LABORES PROHIBIDAS Y RESTRICCIONES A MENORES DE EDAD

**Artículo 52.** El empleador se obliga a la protección de los derechos de los menores frente a toda práctica que pueda entenderse como trabajo infantil. La edad mínima de admisión a la entidad mediante contrato laboral es de dieciocho (18) años por regla general.

Los menores de edad y mayores de 15 años que sean vinculados excepcionalmente por el empleador, cualquiera sea su modalidad de contratación, sólo podrán desempeñarse en actividades de riesgo I de conformidad con la clasificación establecida por la ARL.

**Artículo 53.** Los mayores de 15 años y menores de 17 trabajarán en jornadas de máximo 6 horas diarias y 30 semanales y en ningún caso podrán realizar trabajo suplementario, extra ni laborar después de las 18:00.

**Artículo 54.** Los mayores de 17 años y menores de 18 podrán trabajar en jornadas de hasta 8 horas diarias y 40 semanales y en ningún caso podrán realizar trabajo suplementario, extra, ni laborar después de las 20:00 horas.

## CAPÍTULO XIII OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

**Artículo 55.** Son obligaciones especiales del empleador:

- a. Brindar al trabajador los elementos e insumos necesarios para el desempeño de las funciones propias de su cargo y aquellas que le sean encomendadas.
- b. Brindar los primeros auxilios al trabajador en caso de accidente laboral.
- c. Pagar el salario al trabajador en los montos y plazos establecidos en el contrato y el reglamento interno del trabajo.
- d. Dar a todos los trabajadores el mismo trato y abstenerse de molestarlos por su raza, religión, sexo, identidad de género, orientación sexual u opiniones políticas.
- e. Dar al trabajador, cuando este lo solicite, la certificación laboral en que conste el tipo de vinculación, el plazo de esta, cargo, funciones y salario si lo requiere.
- f. Otorgar al trabajador la valoración médica a la finalización de su vinculación si así lo solicita.
- g. Pagar al trabajador los gastos necesarios para el regreso a su lugar de domicilio si para el desarrollo del contrato lo ha hecho trasladarse a otra ciudad.
- h. Pagar los gastos equivalentes a los del retorno del trabajador a su domicilio en el evento en que el trabajador decida radicarse en un sitio diferente a éste al término de su vinculación, a menos que el contrato haya terminado por voluntad o culpa del trabajador.
- i. Otorgar los permisos de lactancia, licencias para ejercer el sufragio o como jurado electoral, asistir al entierro de compañeros de trabajo, atender calamidades domésticas y los demás que indique la ley.
- j. Impulsar la “Política de Salud y Seguridad en el Trabajo” y permitir la participación en el Comité Paritario de Vigilancia de Seguridad y Salud en el trabajo cuando se cumplan las condiciones que hacen obligatoria la creación de dicho comité.
- k. Permitir la operación y dar las garantías necesarias al Comité de ética.

**Artículo 56.** Son obligaciones especiales del trabajador:

- a. Realizar su trabajo de manera diligente, con buena fe y siguiendo las instrucciones que para tales efectos le sean suministradas por sus superiores o consten en los manuales y reglamentos del empleador.

- b. Mantener en secreto la información confidencial a la que tenga acceso con ocasión de su cargo.
- c. Mantener en buen estado y dar buen uso a los bienes e insumos que le sean suministrados por el empleador para la prestación de sus servicios, sin perjuicio del desgaste producido por su uso natural.
- d. Brindar un trato respetuoso a sus compañeros de trabajo, superior, clientes y toda persona con la que se relacione con ocasión de su cargo o prestación del servicio.
- e. Dar aviso inmediato o a la primera oportunidad al empleador cuando evidencie situaciones o riesgos que puedan generar daños o perjuicios al empleador, sus trabajadores o clientes.
- f. Seguir de manera estricta las indicaciones y tratamientos prescritos por el médico ya sea para el tratamiento o prevención de enfermedades de origen común o laboral, así como asistir a las citas y controles que se le programen para tales efectos.
- g. Abstenerse de realizar durante la jornada laboral actividades diferentes de aquellas inherentes a su cargo o de las que le hayan sido encomendadas por el empleador.
- h. Cumplir con las jornadas de trabajo y horarios de salida y entrada que establezca el trabajador.
- i. Mantener buena presentación personal durante la prestación del servicio y mantener en condiciones higiénicas su puesto de trabajo o lugares donde desempeñe las actividades propias de su cargo.
- j. Informar de manera inmediata o a la primera oportunidad sobre el daño o avería sufran los bienes que el empleador le haya suministrado para la prestación de sus servicios, especialmente cuando estos daños o averías puedan generar perjuicios al empleador, sus clientes u otros trabajadores.
- k. No desperdiciar ni dar un uso diferente al indicado a los insumos que el empleador haya puesto en custodia del trabajador o le haya suministrado para la prestación de sus servicios.
- l. Usar los elementos de protección personal que el empleador indique y suministre para garantizar la seguridad del trabajador durante la prestación del servicio.
- m. Acatar las medidas y procedimientos de seguridad establecidos para la protección de los establecimientos y bienes del empleador.

n. Tratándose de profesiones reguladas por códigos de ética, disciplinarios, profesionales o similares, ejercer su profesión de conformidad con las regulaciones aplicables.

ñ. Aceptar los cambios de cargo o funciones que indique el empleador siempre y cuando tal modificación no desmejore las condiciones laborales del trabajador.

o. Asistir a las capacitaciones, conferencias, eventos y demás actividades que se indiquen en desarrollo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo.

p. Asistir a las capacitaciones, eventos, conferencias, reuniones y demás actividades que indique el empleador dentro del horario laboral.

q. Permitir la práctica de pruebas indicadas por el empleador para detectar el estado de embriaguez o uso de otras sustancias psicoactivas que afecten la capacidad del trabajador de desempeñar las funciones de su cargo o las que le hayan sido encomendadas.

r. Las demás que deriven de la naturaleza del contrato, las funciones del cargo, este reglamento y los demás que lo complementen o adicione y las que sean indicadas por el empleador.

**Artículo 57.** Son prohibiciones de la empresa:

a. Retener, descontar o compensar del salario o prestaciones del trabajador cualesquiera sumas de dinero con las siguientes excepciones:

- Multas por faltas o retrasos al trabajo sin justificación.
- Descuentos, compensaciones o retenciones por préstamos o anticipos que haya acordado el trabajador con el empleador.
- Descuentos, compensaciones o retenciones realizados con ocasión de convenios para financiación de vivienda entre el trabajador y el empleador.
- Deduciones de los salarios del trabajador para el pago de la cuota de afiliación sindical de conformidad con los requisitos del artículo 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Retenciones ordenadas por las cooperativas y fondo de empleados que podrán ser de hasta 50% en los casos que la ley lo autorice.
- Retenciones ordenadas por bancos con ocasión del pago de créditos en los casos que la ley lo autorice.
- Las demás que autorice la ley o el trabajador.

b. Obligar al trabajador a adquirir con su dinero bienes o servicios de proveedores indicados por el empleador.

- c. Exigir del trabajador sumas de dinero o cualquier otra forma de pago a cambio de aumentar sus ingresos, ascenderlo en la jerarquía de la entidad o cualquier otra forma de mejora de sus condiciones laborales.
- d. Impedir o dificultar el derecho de asociación de los trabajadores.
- e. Permitir la realización de propaganda política en sus instalaciones o presionar de cualquier forma a los trabajadores para afectar o inducir la forma en que ejerzan su derecho al sufragio.
- f. Imponer obligaciones de carácter religioso o político a los trabajadores.

**Artículo 58.** Prohibiciones de los trabajadores:

- a. Extraer sin la debida autorización del empleador los bienes u objetos que se encuentren en el sitio de prestación del servicio. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario y el código de ética.
- b. Consumir o vender en, o asistir al sitio de prestación del servicio bajo la influencia de bebidas embriagantes o psicoactivas. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario y el código de ética.
- c. Transportar, almacenar o guardar así sea de manera transitoria armas de fuego, municiones o equipos de uso privativo de las fuerzas militares. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario y el código de ética.
- d. No asistir o llegar tarde al lugar de prestación del servicio de manera persistente sin autorización del empleador o justificación suficiente. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario y el código de ética.
- e. Disminuir de manera intencional el ritmo de ejecución de sus labores o promover conductas similares entre sus compañeros de trabajo, sea que participe de ellas o no. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario y el código de ética.
- f. Usar para fines distintos los bienes o insumos que el empleador a puesto a disposición del trabajador para el desarrollo de sus labores. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario y el código de ética.

g. Dedicarse durante el tiempo de su jornada laboral a realizar actividades diferentes a las inherentes de su cargo o aquellas que le hayan sido encargadas por el empleador.

h. No atender, sin debida justificación, las órdenes dadas por el empleador, sus representantes o superiores jerárquicos para la prestación del servicio. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario y el código de ética.

i. Tomar parte en discusiones, riñas, peleas y agresiones en los establecimientos del empleador, o fuera de estos, pero actuando en calidad de trabajador. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario y el código de ética.

j. Violar su deber de mantener en secreto la confidencialidad de la información a la que tenga acceso con ocasión de su calidad de trabajador, de conformidad con la definición de confidencialidad contenida en el contrato o reglamentos aplicables. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario y el código de ética.

k. Dar un uso distinto, desperdiciar o revender los insumos que el empleador haya proporcionado al trabajador para el desarrollo de sus funciones. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario y el código de ética.

l. Delegar la realización de las funciones propias de su cargo o las que se le hayan encomendado sin autorización del empleador o sus superiores jerárquicos. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario y el código de ética.

m. Recibir pagos o cualquier otra clase de beneficios por parte de terceros distintos del empleador para la realización de funciones propias de su cargo o que le hayan sido encomendadas. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario y el código de ética.

n. Presentar documentación falsa al empleador o sus superiores para beneficio propio o de terceros, o valerse de tal documentación para los mismos fines. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario y el código de ética.



## CAPÍTULO XIV

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO, ESCALA DE FALTAS, SANCIONES Y APLICACIÓN

**Artículo 59.** Además de las justas causas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, serán justas causas para la terminación del contrato la violación de las prohibiciones del trabajador que hayan sido señaladas como graves en el contrato o presente reglamento.

**Artículo 60.** El retardo al trabajo siempre y cuando no genere consecuencias graves al empleador se podrá sancionar con una multa de hasta 1/10 parte del salario de un día la primera vez y hasta 1/5 cuando se reincida.

**Artículo 61.** La violación leve de las obligaciones o prohibiciones del trabajador dará lugar a las siguientes sanciones:

- Por primera vez: llamado de atención por escrito y suspensión del contrato hasta por ocho (08) días.
- Reincidencias: suspensión del contrato hasta por dos (02) meses.

**Artículo 62.** Para la violación de las obligaciones o prohibiciones del trabajador el empleador tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- Si se trata de la primera vez que el trabajador comete la falta o es una reincidencia.
- Si la falta se ha cometido con culpa o sin intención.
- Si el trabajador ha tomado las medidas necesarias para remediar o atenuar los perjuicios que su falta llegare a causar al empleador.
- Si la falta ha causado perjuicios graves al empleador o al desarrollo normal de las actividades en el lugar de trabajo.

**Artículo 63.** La imposición por parte del empleador de sanciones menores a las que corresponden de conformidad con la escala de faltas y sanciones son actos de mera liberalidad y de ninguna manera implican la modificación del régimen disciplinario del presente reglamento.

**Artículo 64.** El procedimiento para la imposición de sanciones al trabajador será como sigue a continuación:

- a. Se citará a descargos al trabajador.
- b. Se le comunicará de manera escrita los hechos de que se le acusa, las faltas disciplinarias que constituyen esos hechos y las pruebas que se tienen.
- c. El trabajador podrá solicitar la práctica de pruebas adicionales por parte del empleador.
- d. Dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos o a la



práctica de las pruebas que haya solicitado el trabajador éste podrá pronunciarse sobre los cargos disciplinarios.

e. El empleador podrá aumentar los plazos establecidos en este régimen disciplinario atendiendo a la complejidad del caso.

## **CAPÍTULO XV RECLAMOS, PRESENTACIÓN Y TRÁMITE**

**Artículo 65.** Los reclamos que tengan los trabajadores deberán realizarlos ante su superior jerárquico o ante el superior de éste en caso de que el reclamo sea sobre aquel o no le dé trámite de manera oportuna.

**Artículo 66.** Para la presentación y trámite de los reclamos de que trata el presente capítulo el trabajador podrá asesorarse del sindicato respectivo.

## **CAPÍTULO XVI TRÁMITE DE CASOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL**

**Artículo 67.** El sistema para el trámite de casos de acoso laboral y sexual es una serie de procesos llevados a cabo por el empleador para garantizar un ambiente laboral libres de conductas de acoso entre los trabajadores y asegurar la corrección y atención de los casos que ocurran.

**Artículo 68.** De conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, al trabajador le serán comunicados los mecanismos de atención para los casos de acoso laboral que se incluyen en el presente reglamento. El empleador establecerá los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y sexual, acompañados de actividades tendientes a generar una conciencia colectiva que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten vida laboral, y un ambiente que proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**Artículo 69.** El trabajador que crea ser víctima de cualquier forma de acoso laboral y sexual deberá comunicarlo al empleador o trabajador competente de conformidad con las reglas establecidas para el trámite de quejas del capítulo anterior.

**Artículo 70.** Una vez recibida la queja ésta será atendida por el comité de ética y un representante de los trabajadores. En caso de que el número de trabajadores no sea suficiente para proveer el número de representantes o que estos se hallen involucrados la queja podrá ser atendida directamente por un representante del empleador.



**Artículo 71.** El procedimiento para escuchar al trabajador contra el cual se ha elevado la queja y la determinación de la existencia o no de conductas de acoso laboral y sexual será el mismo que se sigue para los procesos disciplinarios y para los casos de conductas discriminatorias contempladas en el artículo tercero del código de ética.

**Artículo 72.** En caso de que el comité encuentre probado la comisión de hechos que constituyan acoso laboral procederá a dar pautas de conducta al trabajador culpable y hará seguimiento al cumplimiento de estas.

**Artículo 73.** El procedimiento y decisiones tomadas en el trámite de quejas de acoso laboral será independiente de las acciones y decisiones disciplinarias que pueda tomar el empleador frente a los mismos hechos.

Parágrafo: En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este capítulo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral y sexual para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006 o similares.

## **CAPÍTULO XVII PUBLICACIÓN Y VIGENCIA**

**Artículo 74.** El presente reglamento será dado a conocer a los trabajadores al momento de su vinculación y además será dado a conocer por los siguientes medios: Fijación en cartelera, publicación en la página web de la entidad y vía correo interno a los trabajadores.

**Artículo 75.** El presente reglamento entrará a regir ocho (08) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (CST, art. 121).

**Artículo 76.** Serán ineficaces los artículos del reglamento que desmejoren las condiciones laborales del trabajador frente a las establecidas en el contrato de trabajo, otros reglamentos, pactos colectivos, fallos arbitrales y demás leyes laborales, las cuales se aplicarán preferiblemente en cuanto sean más favorables al trabajador.

**Aprobado en Asamblea General de asociados a los veinticuatro días del mes de marzo de dos mil veintitrés.**

**ASOCIACIÓN CÁMARA DE COMERCIANTES**  
**Contacto: [director@camaradeladiversidad.com](mailto:director@camaradeladiversidad.com)**  
**Ciudad: BOGOTA D.C.**  
**Dirección: CALLE 57 # 10 – 24. OFICINA 404**  
**Fecha: 24 de marzo de 2023**

