

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**  
**FUNDACION AYUDA A LA IGLESIA QUE SUFRE**  
**ACN COLOMBIA**

**CAPÍTULO I**

**ART. 1º-** El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la FUNDACION AYUDA A LA IGLESIA QUE SUFRE – ACN COLOMBIA, en adelante “ACN COLOMBIA” como empleador, domiciliada en la calle 98 # 71A - 42 en la ciudad de Bogotá Distrito Capital y a sus disposiciones quedan sometidas tanto ACN COLOMBIA 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 pueden ser favorables al trabajador.

**CAPÍTULO II**  
**Condiciones de admisión**

**ART. 2º-** Quien aspire a desempeñar un cargo en ACN COLOMBIA deberá participar en el proceso de selección y contratación establecido por ACN COLOMBIA, ajustado a las políticas y procedimientos establecidos para dicho proceso y aportar los siguientes documentos:

Trabajadores Nacionales:

- a) Hoja de Vida debidamente actualizada, con los soportes de estudios formales y no formales (certificados, actas o diplomas).
- b) Fotocopia de la cédula de ciudadanía.
- c) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.

- d) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en el que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado, de ser necesario para el cargo y experiencia, ACN COLOMBIA solicitará los certificados a que haya lugar.
- e) En caso de ser su primer empleo, exigirá un certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad.
- f) De acuerdo con la Resolución 2346 del 11 de Julio de 2007 del Ministerio de la Protección Social, el aspirante deberá practicarse las evaluaciones medicas ocupacionales de pre-ingreso, en el sitio indicado por ACN COLOMBIA, quien además asumirá los costos.

#### Trabajadores Extranjeros:

- a) Visa que le permita desarrollar la actividad, ocupación u oficio autorizado.
- b) Cédula de Extranjería cuando su permanecía sea igual o superior a tres (3) meses.
- c) Para los países en los que existan profesiones reguladas las cuales requieren de una Matricula Temporal Especial para ejercer en otro país que otorgan los Consejos profesionales para el ejercicio de la profesión de cada área del conocimiento, deberá remitir dicha certificación.
- d) Emitir una comunicación de manera libre, inequívoca, específica y expresa de autorización (Habeas Data), para informar por escrito a la Unidad Administrativa Migración Colombia sobre la vinculación, contratación o admisión y su desvinculación o la terminación del contrato.
- e) Si se trata de profesiones reglamentadas en Colombia debe tramitar ante el consejo o colegio respectivo el permiso para ejercer esa profesión en Colombia

Una vez admitido, al aspirante se le exigirán además los siguientes documentos:

- Certificados de afiliación a la Seguridad Social (EPS y AFP) en caso de haberlo estado. En caso contrario, la manifestación sobre la EPS, AFP y AFC a las que quiera pertenecer.

- Certificación del último fondo de cesantías donde esté o hubiese estado afiliado.
- Certificado de la cuenta bancaria a nombre propio en donde el aspirante recibiría su pago de nómina.
- Autorización inequívoca, específica y expresa a ACN COLOMBIA para solicitar antecedentes judiciales, disciplinarios e información que permita validar los soportes emitidos con la hoja de vida.

**PAR. 1º-** ACN COLOMBIA podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios legalmente para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así: es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo, “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, 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 Min-trabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

**PAR. 2º-** ACN COLOMBIA efectuará las pruebas de idoneidad y psicotécnicas como instrumento de comparabilidad de los aspirantes y los requerimientos del cargo a desempeñar.

### **Período de prueba**

**ART. 3º-** ACN COLOMBIA una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

**ART. 4º-** El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, núm. 1º).

**ART. 5º-** El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre ACN COLOMBIA y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7º).

**ART. 6º-** Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio de ACN COLOMBIA, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80).

### **CAPÍTULO III**

#### **Trabajadores accidentales o transitorios**

**ART. 7º-** Para todos los efectos, en el presente documento, se entenderá por trabajadores accidentales o transitorios, el concepto definido por la Corte Constitucional en sentencia C-823 de 2006. "Los trabajadores ocasionales en Colombia son aquellos que prestan una labor orientada a satisfacer necesidades extraordinarias de la empresa, que como tal escapa al giro ordinario de la actividad que desarrollan, durante un breve lapso que no puede exceder del mes. La temporalidad y precariedad de la vinculación debe concurrir con la naturaleza de la actividad en cuanto extraña a la finalidad que ejecuta la empresa. La labor del trabajador ocasional responde así a exigencias y necesidades momentáneas o extraordinarias del empleador, que justifican la brevedad de su vinculación"

De acuerdo con el Art 6 CST, el Trabajo ocasional, accidental o transitorio, "Es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador, así mismo, tienen derecho al pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y seguridad social.

**PAR.** - Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos.

## **CAPÍTULO IV**

### **Horario de trabajo**

**ART. 8º-** La jornada de trabajo en ACN COLOMBIA será de 47 horas semanales distribuidas en 5 días a la semana. Los tiempos de descanso no se computan en la jornada. (Artículo 161 C.S. del T.).

**La implementación gradual de la jornada de trabajado, se conformidad con el artículo 3º de la Ley 2101 de 2021, se hará así:**

- A partir del 15 de julio de 2023, se reducirá 1 hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.
- A partir del 15 de julio de 2024, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.
- A partir del 15 de julio de 2025, se reducirán 2 horas, quedando en 44 horas semanales.
- A partir del 15 de julio de 2026, se reducirán 2 horas, quedando en 42 horas semanales.

Sin perjuicio de la facultad que tiene ACN COLOMBIA para estructurar los horarios de trabajo, de acuerdo con la necesidad de la operación, se plantean inicialmente las siguientes horas de entrada y salida:

## Personal operativo y administrativo

Fecha	Horario
A partir del 15 de julio de 2023 y hasta el 14 de julio de 2025, se reducirá el horario en 3 horas semanales, laborando 45 horas semana en el siguiente horario:	Días Laborales: De lunes a viernes: En la mañana: de 8 am. a 1 pm. Hora de alimentación: de 1 pm a 2 pm. En la tarde: de 2 pm. a 6 pm.
A partir del 15 de julio de 2025, se reducirán 2 horas, quedando en 44 horas semanales y el siguiente horario:	Días Laborales: De lunes a jueves En la mañana: de 8 am. a 1 pm. Hora de alimentación: de 1 pm a 2 pm. En la tarde: de 2 pm. a 6 pm. Los viernes En la mañana: de 8 am. a 1 pm. Hora de alimentación: de 1 pm a 2 pm. En la tarde: de 2 pm. a 5 pm.
A partir del 15 de julio de 2026, se reducirán 2 horas, quedando en 42 horas semanales y el siguiente horario:	Días Laborales: De lunes y martes En la mañana: de 8 am. a 1 pm. Hora de alimentación: de 1 pm a 2 pm. En la tarde: de 2 pm. a 6 pm. De miércoles a viernes En la mañana: de 8 am. a 1 pm. Hora de alimentación: de 1 pm a 2 pm. En la tarde: de 2 pm. a 5 pm.

Los horarios de trabajo, tanto de la parte administrativa, como de la operativa, podrán ser modificados por ACN COLOMBIA, de acuerdo con las necesidades que se presenten para la realización de las actividades y operaciones programadas por la ACN COLOMBIA

**PAR. 1º-** Por cada domingo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

**PAR. 2º-** Jornada laboral flexible. (L. 789/2002, art. 51) Modificó el inciso primero del literal c) \*, incluyó el d)\*\* artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

\*c) ACN COLOMBIA y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a ACN COLOMBIA secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el

respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

\*\*d) ACN COLOMBIA y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y siete (47) horas se distribuya de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria, de conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 2101 de 2021.

## **CAPÍTULO V**

### **Las horas extras y trabajo nocturno**

**ART. 9º-** Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789 de 2002 y Artículo 1º Ley 1846 de 2017, que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (09:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (09:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

**ART. 10º -** Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, art. 159).

**ART. 11º-** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por este (D. 13/67, art. 1º).

**PAR. 1º-** El trabajo suplementario o en horas extras deberá ser expresamente solicitado y autorizado por ACN COLOMBIA o sus representantes.

**PAR. 2º-** Queda prohibido el trabajo nocturno y el suplementario o de horas extras para los trabajadores menores de dieciocho (18) años.

**ART. 12º-** Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, 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 por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).

**PAR. -** ACN COLOMBIA podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

**ART. 13º-** ACN COLOMBIA no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este reglamento.

**PAR. 1º-** En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.



**PAR. 2º-** Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

## **CAPÍTULO VI**

### **Días de descanso legalmente obligatorios**

**ART. 14º-** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral así:

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve 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 en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, art. 1º, dic. 22/83).

**PAR. 1º-** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables

de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, art. 26, núm. 5º).

**PAR. 2º-** Trabajo dominical y festivo. (L. 789/2002, art. 26) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (L. 789/2002, art. 26).

**PAR. 3.1-** El trabajador podrá convenir con ACN COLOMBIA su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1º de abril del año 2003.

Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, ACN COLOMBIA debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, art. 185).

**ART. 15°-** El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, art. 25).

**ART. 16°-** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, ACN COLOMBIA suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

### **Vacaciones remuneradas**

**ART. 17°-** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1°).

**ART. 18°-** La época de vacaciones debe ser señalada por ACN COLOMBIA a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

ACN COLOMBIA tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

**ART. 19°-** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188). En caso de incapacidad del trabajador se suspende las vacaciones durante el periodo de la incapacidad, debiendo reponerse el descanso remunerado en igual número de días en la fecha en que las partes lo convengan.

**ART. 20°-** ACN COLOMBIA y trabajador, podrían acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se le pague en dinero hasta la mitad

de las vacaciones. Para la compensación se tendrá como base cuando el trabajador devengue un salario fijo, el salario del momento en que se compense el periodo de vacaciones, y cuando reciba un salario variable, el promedio del año calendario inmediatamente anterior. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T. modificado por el artículo 20 de la Ley 1429 de 2010).

**PAR.** – De acuerdo con el art 190 CST el disfrute no debe ser inferior a 6 días hábiles continuos para los casos de acuerdo previos de vacaciones pagadas en dinero.

**ART. 21º-** En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años.

La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190).

**ART. 22º-** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

**ART. 23º-** ACN COLOMBIA llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5º).

**PAR.-** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L. 50/90, art. 3º, par.)

**ART. 24º-** Cuando el contrato de trabajo termine sin que el Trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se aplicará para cuando el trabajador devengue un salario fijo, el salario del momento en que se compense el periodo de vacaciones, y cuando reciba un salario variable, el promedio del año calendario inmediatamente anterior. (Artículo 189 C.S.T., Decreto Ley 2351 de 1965, Artículo 14 numeral 2, Ley 789 de 2002).

### **Permisos**

**ART. 25º-** ACN COLOMBIA concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a ACN COLOMBIA y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. Licencia por luto: En caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, se concederá una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. En caso de que ACN COLOMBIA por pacto, convención colectiva o mera liberalidad, reconozca algún

beneficio extralegal por esta misma situación se dará aplicación a la norma que le sea más favorable, sin que pueda en ningún caso recibir el trabajador doble beneficio. (Artículo 1 Ley 1280 de 2009).

2. Licencia para el ejercicio del sufragio: Se concederá al trabajador media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador. (Artículo 3 Ley 403 de 1997).
3. Para el votante, los beneficios establecidos en la Ley 403 de 1997 sólo podrán hacerse efectivos a partir de la entrega del certificado electoral o del certificado electoral sustitutivo, por parte de la autoridad electoral correspondiente. (Artículo 4 Decreto 2559/97)
4. Licencia para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación: Los trabajadores que se desempeñen como jurados de votación de conformidad con el artículo 105 del Código Electoral, tendrán derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación. (Inciso 3 Artículo 105 del Código Electoral)
5. Licencia por Grave Calamidad Doméstica: ACN COLOMBIA concederá permiso al trabajador cuando se presente un suceso familiar cuya gravedad afecta el normal desarrollo de sus actividades, con carácter negativo para las condiciones morales y materiales de su vida. Su duración deberá determinarse de común acuerdo entre el empleador y trabajador atendiendo al principio de la razonabilidad, para lo cual deberá tenerse en cuenta las circunstancias y particularidades de la situación concreta – gravedad de la calamidad en sí mismo considerada, plazo estimado en que pueda conjurarla, presencia de terceros que tengan posibilidad de ayudar a solucionarla-, gravedad de los efectos que pueda implicar para ACN COLOMBIA la suspensión de la prestación del servicio, así como, las posibilidades con que cuenta ACN COLOMBIA para reemplazar al trabajador. La grave calamidad

doméstica será analizada en cada caso particular por ACN COLOMBIA.

6. Licencia para asistir al entierro de los compañeros de trabajo: ACN COLOMBIA concederá el permiso a los trabajadores que considere pertinente, de tal forma que no afecte el normal desarrollo de las actividades de la sociedad.

**PAR. 1º-** En cualquiera de las anteriores situaciones, el trabajador deberá dar aviso oportuno al empleador o su representante, para el efecto se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye, o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias, pero atendiendo a un criterio de razonabilidad.
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso deberá darse con mínimo un (1) día de anticipación y el permiso se podrá conceder hasta al 10% de los trabajadores, siempre y cuando no se afecte la operación.
3. En los demás casos (sufragio y desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación), el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario.

**PAR 2º-** En todo caso, la concesión de las licencias y el plazo de las mismas, en los casos de grave calamidad doméstica, se encuentran supeditadas a que el otorgamiento de las mismas no perjudique el funcionamiento de la ACN COLOMBIA

**PAR 3º-** Cuando el permiso obedezca a razones imputables al trabajador diferentes a las enunciadas anteriormente, el tiempo empleado en el mismo podrá ser descontado del salario del

trabajador y/o podrá ser compensado con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a la jornada ordinaria.

**PAR 4º-** Adicionalmente ACN COLOMBIA, reconocerá cinco (5) días hábiles por licencia de luto en los casos establecidos en la Ley 1280 de enero de 2009.

**PAR 5º-** También se reconocen dos(2) semanas por Licencia de Paternidad; también reconocerá al trabajador la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial. Artículo 2 de la Ley 2114 de 2021.

Los permisos en general y por grave calamidad doméstica, serán evaluados por la ACN COLOMBIA para determinar si es viable o no la concesión de dichos permisos.

Los permisos para asistencia a citas médicas deben ser solicitadas por el trabajador ante el Supervisor, Coordinador o Jefe directo de ACN COLOMBIA, con una anticipación mínima de 2 días a la fecha de la cita médica.

Posteriormente a la asistencia de la cita médica el trabajador en un término máximo de 2 días deberá presentar ante los mismos funcionarios mencionados en el párrafo anterior la constancia idónea que demuestre su asistencia a la cita médica, emitida por la EPS o ARL a la que se encuentra afiliado el trabajador o por la entidad que establezca la ley, según sea el caso.

Para los casos de licencias no remuneradas, el trabajador con una antelación no menor a 15 días calendario a la fecha para la cual requiere la licencia, deberá presentar su solicitud por escrito ante el supervisor, coordinador, jefe inmediato, gerente del sector, director del Proyecto, o al Área de Recursos Humanos de ACN COLOMBIA, indicando las fechas para las cuales necesita ausentarse de su sitio de trabajo. ACN COLOMBIA dentro de los 3 días hábiles siguientes al recibido la solicitud le informará al trabajador si es o no procedente la autorización de la misma.



## **CAPÍTULO VII**

### **Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y períodos que lo regulan**

**ART. 26°-** Formas y libertad de estipulación:

1. ACN COLOMBIA 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.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente el cual no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.
4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

**ART. 27°-** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

**ART. 28° -** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, art. 138, núm. 1°). ACN COLOMBIA efectuará los pagos por concepto de salarios de forma mensual.

**ART. 29°-** El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. 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 período siguiente (CST, art. 134).

**ART. 30°-** En los casos donde ACN COLOMBIA tenga relación contractual laboral con empleados en la modalidad de tiempo parcial y que perciban un ingreso mensual inferior a un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMLMV) la misma deberá vincular al trabajador al sistema de seguridad social en pensiones, riesgos laborales y subsidio familiar para trabajadores dependientes, de acuerdo con las disposiciones del Decreto 2616 de 2013, compilado en los artículos 2.2.1.6.4.1 y ss del Decreto 1072 de 2015, con una base mínima de cotización de  $\frac{1}{4}$  parte del salario mínimo mensual vigente, denominada "cotización mínima semanal!"

## **CAPÍTULO VIII**

### **Retención, deducción y compensación de salarios**

**ART. 31°-** Descuentos prohibidos: Artículo modificado por el artículo 18 de la Ley 1429 de 2010.

1. ACN COLOMBIA, no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.
2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.

**ART. 32°-** Descuentos permitidos: Artículo modificado por el artículo 22 de la Ley 1911 de 2018 y Art 150 CST

1. Son permitidos los descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorros, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado.
2. ACN COLOMBIA quedará obligada a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley, si ACN COLOMBIA incumple lo anterior, será responsable de los

perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento.

3. Trámite de los préstamos. Artículo 151 C.S.T. modificado por la ley 1429 de 2010. ACN COLOMBIA y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda.
4. Cuando pese a existir el acuerdo, ACN COLOMBIA modifique las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones.

## **CAPÍTULO IX**

### **Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos profesionales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo**

**ART. 33°-** Es obligación de ACN COLOMBIA velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ART. 34°-** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de Seguros Sociales o EPS, ARP, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ART. 35°-** Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo ACN COLOMBIA, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**ART. 36°-** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena ACN COLOMBIA en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**ART. 37°-** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene ACN COLOMBIA para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

**PAR-** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de ACN COLOMBIA, que la hayan comunicado por escrito, facultan ACN COLOMBIA para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

**ART. 38°-** En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas

que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARP.

**ART. 39°-** En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a ACN COLOMBIA, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ART. 40°-** Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en ACN COLOMBIA, deberá ser informado por ACN COLOMBIA a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**ART. 41°-** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto ACN COLOMBIA como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y a la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

**ART 42°-** Medidas preventivas generales para prevención de Riesgos Laborales:

1. Mantener el espacio ordenado y limpio, puesto que cualquier objeto puede producir una caída al mismo nivel (accidente más común).
2. Identificar peligros. Examinando rápidamente el lugar de trabajo podemos identificar elementos que generan riesgos y poner especial atención con ellos, como por ejemplo enchufes, cables, objetos cortantes, etc.
3. Solicitar mejoras. Si en el lugar de trabajo ve que algún factor de riesgo se puede reducir cambiando un elemento de sitio, no dude en plantearlo a ACN COLOMBIA.
4. ACN COLOMBIA mantendrá las salidas de emergencia en buen estado y libre de obstáculos.
5. ACN COLOMBIA será el responsable de la implementación de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en los que se incluyen los primeros auxilios en caso de accidentes, con el fin de minimizar los riesgos laborales existentes en todas sus facetas.
6. El trabajador deberá dar cumplimiento con las estipulaciones, políticas y procedimientos del sistema de gestión y seguridad en el trabajo.

## **CAPÍTULO X**

### **Prescripciones de orden**

**ART. 43°-** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.

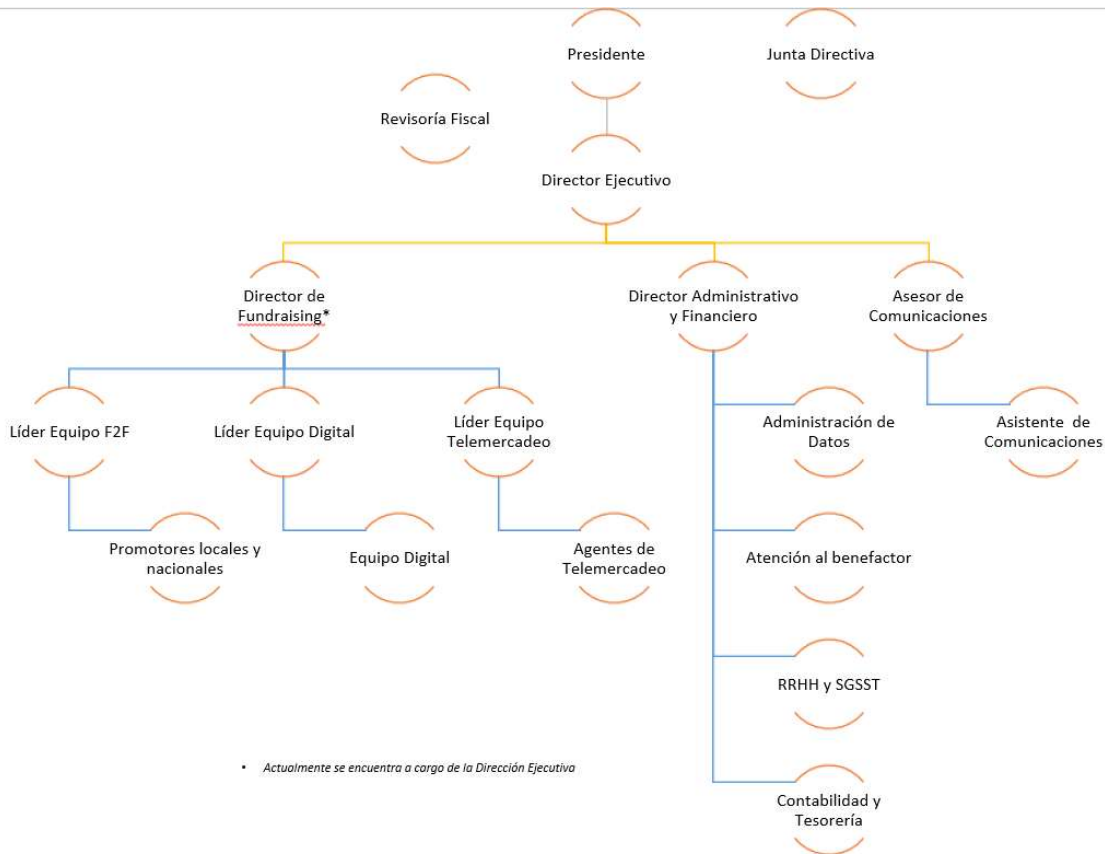
- e. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de ACN COLOMBIA en general.
- h. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i. 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.
- j. Cumplir políticas y procedimientos estipulados por ACN COLOMBIA en relación a HABEAS DATA.
- k. Uso adecuado y confidencialidad en la información, actividades y operaciones que se realicen en ACN COLOMBIA.
- l. Uso adecuado y exclusivo para el trabajo de los medios tecnológicos como Internet, teléfonos fijos y celulares, equipos de oficina, herramientas, entre otros.
- m. Cumplir con los principios y preceptos del Código de Ética y conducta de ACN COLOMBIA.

## **CAPÍTULO XI**

### **Orden jerárquico**



**ART. 44°-** El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes ACN COLOMBIA, es el siguiente:



*Nota: Organigrama provisional, actualmente se encuentra en construcción.*

**PAR-** De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores en ACN COLOMBIA: presidente y director ejecutivo lo pueden realizar solos y, de manera conjunta el director de fundraising, el director Administrativo y Financiero y el director de Comunicaciones.

## **CAPÍTULO XII**

### **Labores prohibidas menores de edad**

**ART. 45°-** Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del

sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, art. 242, ords. 2º y 3º).

**ART. 46º-** Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.

12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (D. 2737/89, art. 243).

24. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

**PAR-** Los trabajadores menores de 18 años y mayores de catorce 14, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad, se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas de muertes violentas, apología del delito u otros semejantes o aquellas que contengan (D. 2737/89, arts. 245 y 246).

## **CAPÍTULO XII**

### **Obligaciones especiales para ACN COLOMBIA y los trabajadores**

**ART. 47°-** Son obligaciones especiales para ACN COLOMBIA:

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. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo 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 y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 25 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 considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a

la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.

13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
15. Además de las obligaciones especiales a cargo de ACN COLOMBIA, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en ACN COLOMBIA o el estipulado en la Ley Colombiana. (CST, art. 57).

**ART. 48°-** Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta ACN COLOMBIA o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a ACN COLOMBIA, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a ACN COLOMBIA las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de ACN COLOMBIA
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de ACN COLOMBIA su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).
9. Cumplir y hacer cumplir las políticas, procedimientos, manuales y códigos estipulados por ACN COLOMBIA.
10. Presentarse a sus superiores jerárquicos a la terminación de las vacaciones, permisos, licencias, incapacidades o tratamientos médicos, etc.
11. Para el trabajo por turnos rotativos, el trabajador deberá permanecer en el sitio de trabajo al finalizar su turno, hasta tanto se haya presentado la persona que debe reemplazarlo.
12. Cumplir estrictamente con las normas contenidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
13. Guardar estricta reserva y confidencialidad sobre todo los datos, hechos y circunstancias de que tenga conocimiento por razón de su trabajo o que desarrolle en el mismo, en relación con la actividad de la empresa y cuya comunicación a otros, de forma directa o indirecta, pudiera causarle cualquier clase de perjuicios a éste.
14. Cumplir con las reglamentaciones especiales emanadas de ACN COLOMBIA, tales como políticas, procedimientos, instructivos, memorandos, comunicaciones, y todos aquellos preceptos, órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta ACN COLOMBIA o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
15. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad y poniendo al servicio de ACN COLOMBIA toda su capacidad de trabajo.
16. Observar las instrucciones impartidas por el superior jerárquico a fin de lograr calidad y eficiencia en las labores a su cargo.

17. Dar cumplimiento al contrato de trabajo de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y demás condiciones acordadas, y asistir con toda puntualidad al trabajo según el horario señalado por ACN COLOMBIA. Ejercitar por sí mismo labores o tareas conexas, accesorias y complementarias a la principal del cargo que desempeña, tales como el mantenimiento simple y rutinario de la maquinaria y herramienta a su cargo, limpieza y correcta presentación de su equipo y del sitio de su trabajo o aquellas que se le impartan con tal fin.
18. Informar sobre todo daño, accidente, incidente y anomalía, sufridos en los equipos, máquinas o en las instalaciones de ACN COLOMBIA, sin importar su levedad.
19. Laborar en horas extras cuando sean autorizadas por ACN COLOMBIA por razones de trabajo y según las disposiciones legales.
20. Asistir puntualmente a los cursos de capacitación o perfeccionamiento organizados por ACN COLOMBIA y en los cuales se haya seleccionado como participante.
21. Asistir a las reuniones generales o de grupos organizadas y convocadas por ACN COLOMBIA.
22. Registrar ante Talento Humano o quien haga sus veces, los cambios que ocurran en su estado civil, nombre del cónyuge o compañero(a) permanente, hijos, edades y toda aquella información personal cuya actualización sea necesaria para garantizar la correcta afiliación y prestación del servicio por parte de las Administradoras del Sistema de Seguridad Social.
23. Informar inmediatamente al departamento correspondiente o en su defecto a la Coordinación Administrativa, sobre la ocurrencia de cualquier accidente de trabajo o de alguna patología que pueda considerarse como enfermedad profesional.
24. Cumplir con la política de seguridad industrial, Seguridad y Salud en el Trabajo y medio ambiente implantada por ACN COLOMBIA o Aquellas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.
25. Informar de manera oportuna e inmediata las condiciones en equipos, herramientas o instalaciones que generen riesgo para los trabajadores o cualquier persona dentro de las instalaciones de ACN COLOMBIA



26. Observar y cumplir las indicaciones establecidas en las señales o avisos, cualquiera que sea su destinación o indicación.
27. Hacer uso correcto y acorde con las funciones propias del cargo correspondiente, de los sistemas y redes como computadores, internet, correo electrónico, intranet, software y en general todos los equipos y sistemas relacionados y que hayan sido entregados como parte de las herramientas de trabajo.
28. No emplear los servicios informáticos de ACN COLOMBIA para temas diferentes para los cuales fue contratado, como el uso del Chat, correos electrónicos, juegos, cadenas, páginas Web y demás herramientas informativas, distintas a las necesarias para el buen desempeño laboral.
29. Hacer uso correcto de las herramientas y elementos de protección, dotaciones entregadas como también de los equipos técnicos que maneje y/o administre.
30. Cumplir rigurosamente con todas las órdenes, instrucciones, manuales, instructivos, procedimientos y en general con todas las disposiciones técnicas de las operaciones de responsabilidad en cada cargo asignado permanente o temporalmente.
31. Todo trabajador que tenga funciones de supervisión tiene la obligación de dar aviso a su superior jerárquico, cada vez que se presente un hecho u omisión que pueda ser considerado como falta. Este aviso deberá darse dentro de la misma jornada en que se produzca o conozca el hecho u omisión aludida.
32. Reportar de manera inmediata RRHH sobre cualquier mayor valor que ACN COLOMBIA hubiere consignado en la cuenta de nómina, por concepto de salario, prestaciones sociales, anticipo de gastos y en general cualquier concepto.
33. Cumplir con los procedimientos de ingreso y salida de las instalaciones de ACN COLOMBIA haciendo uso de los controles establecidos para tal fin. Igualmente se deberán seguir los procedimientos de seguridad establecidos por la Empresa para efectos de autorizar el ingreso de terceros.
34. El trabajador solamente deberá hacer uso de los equipos de cómputo o comunicación que le han sido asignados, así como de las cuentas de correo y contraseñas corporativas que le sean

asignadas única y exclusivamente para fines relacionados con el trabajo.

35. Los colaboradores que por el desarrollo mismo de sus funciones utilicen radio teléfonos y celulares, deberán preservar los equipos y la buena comunicación a través de estos, garantizando la contestación oportuna a los llamados y solicitudes que reciban por este medio.
36. Las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, de los reglamentos, instrucciones, procedimientos, protocolos y normas particulares de la empresa.
37. No ocultar información de su estado de salud, en el procedimiento de selección el cual puede perjudicar gravemente a la fundación y poner en riesgo el estado de salud del trabajador.

**PAR-** La violación de cualquiera de las obligaciones previstas en el presente artículo, se califica de manera expresa como falta grave.

**ART. 49°-** Se prohíbe a ACN COLOMBIA:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
  - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
  - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
  - c. El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza, y

- d. En cuanto a las cesantías, ACN COLOMBIA puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres que establezca ACN COLOMBIA.
  3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
  4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
  5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
  6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
  7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios con fines personales.
  8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que 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 hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquél 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 la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

**ART. 50°-** Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de ACN COLOMBIA.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por ACN COLOMBIA en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).
9. Celebrar reuniones en las instalaciones o dependencias de ACN COLOMBIA, cualquiera que sea su objetivo, sin permiso de sus superiores, aunque no sea en horas de trabajo.
10. Efectuar cualquier clase de juegos de azar en las instalaciones ACN COLOMBIA, aun en horario diferente al establecido en el presente Reglamento.
11. Causar daños intencionales, en las herramientas, materias primas, maquinarias, equipos o instalaciones de ACN COLOMBIA.
12. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros, la de ACN COLOMBIA o la de terceras personas,

- o que amenace o perjudique las máquinas, los elementos o el establecimiento, taller o lugar donde el trabajador se desempeñe.
13. Utilizar el tiempo de trabajo en actividades diferentes a las que corresponden a las funciones del cargo, o a las asignadas por su jefe inmediato, o que dilaten la evacuación de las tareas a realizar; dormir dentro de las horas de trabajo.
  14. Destruir, dañar o retirar de los archivos u oficinas, documentos o elementos, o dar a conocer cualquier documento, sin autorización expresa para ello.
  15. Suministrar a extraños, sin autorización expresa, diseños, especificaciones o datos relacionados con la organización, o cualquiera de los sistemas o procedimientos de la empresa. Así mismo, información sobre las condiciones de los trabajadores o directivos de ACN COLOMBIA.
  16. No usar correctamente los elementos de protección y seguridad, o negarse a usarlos.
  17. Presentar documentos o comprobantes falsos, enmendados o adulterados o no ceñidos a la estricta verdad para cualquier efecto durante su relación laboral.
  18. Distribuir dentro de la empresa, taller o establecimiento periódicos, volantes, circulares, o portar afiches o cartelones no ordenados o autorizados por la empresa, dentro de las instalaciones; fijar papeles, circulares o panfletos en cualquiera de las carteleras cuando ataque la dignidad de las personas, las entidades o la compañía.
  19. Mantener, dentro de ACN COLOMBIA y en cualquier cantidad, licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
  20. Amenazar o agredir en cualquier forma a superiores o a compañeros de trabajo, injuriarlos, calumniarlos o difamarlos, calificarlos con apodos, palabras groseras o actos semejantes, en forma verbal o escrita y redactar, imprimir, costear, publicar o distribuir escritos que contengan esta clase de amenaza o agresiones, injurias, calumnias o difamaciones, en razón a la religión, sexo, grupo racial o minoría étnica que cada uno de ellos

tiene o profesa, cometiendo con esta conducta actos discriminatorios.

21. Prestar servicios remunerados a otros Empleadores o ejecutar cualquier acto semejante que menoscabe su capacidad para desarrollar la labor contratada.
22. Llevar a cabo actos, en beneficio propio o ajeno, cuyo fin sea la desviación de los benefactores de ACN COLOMBIA.
23. Violar o desconocer gravemente cualquiera de las condiciones de manejo y aprovechamiento de los recursos físicos de la empresa, tales como uso de Internet, Intranet o cualquier elemento entregado para el desarrollo de las funciones, así como cualquier otra directriz o política sobre manejo de elementos y recursos dados a conocer por RRHH.

**PAR-** La violación de cualquiera de las prohibiciones previstas en el presente artículo, se califica de manera expresa como falta grave.

## **CAPÍTULO XIII**

### **Escala de faltas y sanciones disciplinarias**

**ART. 51°-** ACN COLOMBIA no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

**ART. 52°-** Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador (CST, art. 111).

**ART. 53°-** Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias (CST, art 112 y 113), así:

- a. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del

- salario de un día; por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra, y por cuarta vez suspensión en el trabajo por (3) tres días.
- b. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración ACN COLOMBIA, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por (3) tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por (8) ocho días.
  - c. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por (8) ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por (2) dos meses.
  - d. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por (8) ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 2 meses.

La imposición de multas no impide ACN COLOMBIA prescindir del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

Sin perjuicio de lo anterior, ACN COLOMBIA se reserva la facultad de valorar cada caso en particular, sus antecedentes, implicaciones y consecuencias, para tomar las determinaciones disciplinarias que considere pertinentes y que pueden ser diferentes a las relacionadas en el presente aparte.

**ART. 54°-** Constituyen faltas graves: Las faltas graves en el trabajo son aquellas faltas laborales o infracciones que realiza el trabajador y que atenta con los deberes y obligaciones que emanan de su contrato.

Se trata de incumplimientos que impactan directamente en el funcionamiento de ACN COLOMBIA y que suelen suponer el quebrantamiento de la buena fe laboral.

1. El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.

2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
5. El incumplimiento del código de ética y conducta, de las políticas para la protección de datos personales que afecten directa o indirectamente a ACN COLOMBIA o/a terceros en su operación, reputación o moral, así como las cláusulas de confidencialidad incluidas en el contrato laboral.

Los empleados que incurran en alguna falta disciplinaria podrán ser objeto de las siguientes sanciones:

- Amonestación verbal
- Amonestación escrita
- Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días calendario, por primera vez.
- Suspensión del contrato de trabajo hasta por sesenta (60) días, en caso de reincidencia

**ART. 55°-** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca, atendiendo los siguientes parámetros mínimos:

1. Recibida la información sobre el presunto incumplimiento de obligaciones se dará inicio al proceso disciplinario.
2. Informar al trabajador por escrito el inicio del proceso disciplinario, estableciendo la fecha, hora y lugar en la que se llevará a cabo la diligencia de descargos, para que ejerza su derecho a la defensa. ACN COLOMBIA podrá utilizar los medios tanto físicos como electrónicos dispuestos para tal fin. Esta citación contendrá la calificación preliminar de las conductas en que presuntamente incurrió el trabajador, los hechos, pruebas que tiene la empresa en su poder y normas presuntamente violadas.



3. El trabajador teniendo conocimiento del contenido de la citación presentará todas las pruebas que pretenda hacer valer dentro del proceso disciplinario y que deberá presentar dentro de la diligencia de descargos.
4. Sí por razones operativas o logísticas no fuese posible adelantar la diligencia de manera presencial, tanto ACN COLOMBIA como el trabajador quedan obligados a cumplir la cita en la fecha y hora establecidas, conectándose previamente al sistema de teleconferencia establecido.
5. El proceso de descargos lo adelantará la dirección administrativa y financiera y la sanción disciplinaria de ser el caso será impuesta por los funcionarios indicados en el artículo 44 del Reglamento de Trabajo. No obstante,
- 6.** La diligencia de descargos podrá ser grabada para, entendiéndose enteradas y autorizada la grabación por ambas partes. ACN COLOMBIA expondrá al trabajador los hechos y/o conductas constitutivas de las presuntas faltas a él imputadas, y las normas o disposiciones del contrato de trabajo, el reglamento de trabajo, la convención o pacto colectivo o cualquier otro documento que hayan sido infringidas con la conducta del trabajador.
7. Dentro de la diligencia de descargos se correrá traslado al trabajador de las nuevas pruebas en que se fundamentan los cargos imputados en su contra, si es que las hay. El trabajador dará traslado de las pruebas que pretenda hacer valer ante **ACN COLOMBIA** para ejercer su derecho a la defensa. Cualquier prueba que quede pendiente por allegar se podrá incorporar posteriormente, dentro del término que será establecido para cada caso en particular en la diligencia.
8. Finalizada la diligencia las partes suscribirán el acta que contendrá la transcripción de lo ocurrido durante la misma. Sí el trabajador se niega a firmar el acta ésta se suscribirá en su lugar por dos testigos.
9. ACN COLOMBIA dejará constancia por escrito de la decisión de sancionar disciplinariamente o no al trabajador, sí decide imponer sanción disciplinaria debe estar debidamente motivada y ser

proporcional a los hechos que la motivaron.

10. Contra las sanciones disciplinarias (amonestación o suspensión) el trabajador podrá expresar su inconformidad por escrito dentro de los dos (2) días siguientes a su notificación, la cual deberá ser resuelta por alguno de los representantes legales. En este evento, la aplicación de la sanción disciplinaria se suspenderá hasta tanto el superior resuelva el recurso confirmando la decisión, de ser el caso.

Expirado el término antes mencionado sin que el trabajador haya expresado inconformidad alguna, habrá lugar a la aplicación de la sanción disciplinaria.

Todo lo anterior sin perjuicio de la alternativa de acudir a la jurisdicción ordinaria.

El despido con justa causa no es considerado sanción por lo tanto no se requiere del proceso disciplinario para su aplicación, basta con oír al trabajador en descargos para garantizar su derecho de defensa.

**ART. 56°-** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

## **CAPÍTULO XIV**

### **Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación**

**ART 57°-** Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en ACN COLOMBIA el cargo de: a) jefe de área, sucursal o de operaciones, b) Coordinadores administrativos o de Recursos Humanos, quien los oír y resolverá en justicia y con equidad.

**ART 58°-** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo si este existiere.

En caso de existir alguna suma reconocida por parte ACN COLOMBIA al trabajador por fuera de las legalmente obligatorias, la misma será reconocida por ACN COLOMBIA de manera unilateral y por mera liberalidad, la cual no será constitutiva de factor salarial, ni prestacional.

Así mismo, las sumas que se le reconozcan al trabajador por fuera de las legalmente obligatorias, ACN COLOMBIA podrá dejarlas de reconocer de manera unilateral, sin que ello implique desmejoras para el trabajador.

## **CAPÍTULO XV**

### **Justas causas de terminación unilateral del Contrato de trabajo**

**ART 59°-** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el Contrato de Trabajo las establecidas en el Artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965), en el contrato de trabajo, en otros íes al contrato, manuales de procedimiento y políticas interna de la empresa y adicionalmente las siguientes faltas graves:

**a) Por parte de ACN COLOMBIA:**

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra ACN COLOMBIA o de sus representantes y socios.

4. 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.
5. Todo acto inmoral o delictuoso en el establecimiento o lugar de trabajo en el desempeño de sus funciones.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales, en el presente reglamento, políticas corporativas y demás directrices o normativa interna de ACN COLOMBIA.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de ACN COLOMBIA.
9. 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 ACN COLOMBIA. Para dar aplicación a esta causal, de acuerdo al Artículo 2o. del Decreto 1373 de 1966, el empleador requerirá previamente al trabajador dos veces cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro aviso un lapso no inferior de ocho (8) días. Si hechos los anteriores requerimientos el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los (8) días siguientes; si el empleador no quedare conforme

con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

10. La sistemática inexecución, sin razones válidas por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La falta de capacidad del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de ACN COLOMBIA. Esta causal sólo procederá cuando se trate de la pensión plena de acuerdo con la Ley, la convención, el pacto colectivo o el laudo arbitral.
15. Las faltas graves pactadas como tal dentro del contrato de trabajo, sus anexos, otrosíes, políticas y demás documentos de ACN COLOMBIA.
16. En los casos de los numerales 9 a 14 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

**b) Por parte del trabajador:**

1. El haber sufrido engaños por parte de ACN COLOMBIA respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratos o amenazas graves inferidas por ACN COLOMBIA contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto de ACN COLOMBIA o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. 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 ACN COLOMBIA no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por ACN COLOMBIA al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte de ACN COLOMBIA, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia de ACN COLOMBIA, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones de prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente reglamento.

**PAR.-** La parte que decida dar por terminado el contrato de trabajo deberá manifestar a la otra, en el momento mismo de la finalización de la relación laboral, el motivo determinante de la decisión, no siendo válidas causales diferentes alegadas con posterioridad.

## **CAPITULO XVI**

### **Ley 1010 de 2006**

#### **Mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución**

**ART 60°-** Definición de acoso laboral. Para efectos del presente reglamento se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte ACN COLOMBIA, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

**ART 61°-** Modalidades. Se consideran Modalidades de Acoso Laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010, las siguientes:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñó como empleado o trabajador, toda expresión verbal o injuriosa o ultrajante que lesione la incapacidad moral o los derechos a la intimidad y el buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado trabajador mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. Discriminación laboral. Todo trato diferenciado por razones de raza, genero, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. Entorpecimiento laboral. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. Inequidad laboral. Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. Desprotección laboral. Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Conductas atenuantes: Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a) Haber observado buen comportamiento anterior.

- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o estado de ira o intenso dolor.
- c) Procurar voluntariamente, después de realizar la conducta, disminuir o anular las consecuencias.
- d) Reparar discrecionalmente el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e) Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f) Los vínculos familiares o 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.

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

**ART 62°** - Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes del acoso laboral:

- a) Reiteración de la conducta.
- b) Cuando exista concurrencia de las 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 deliberadamente o inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
- f) La posición predominante que el autor, ocupe en la sociedad por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.



**ART 63°-** Conductas que constituyen acoso laboral: Se presumirá que haya acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, sin importar sus consecuencias.
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el sexo, 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 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 ACN COLOMBIA.
- j) La exigencia de labor 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 los dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo de las necesidades de ACN COLOMBIA, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores 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 indispensable para el cumplimiento de la labor.

- m) La negativa claramente a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedir las.
- 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.

**PAR.** - En las demás situaciones, la autoridad competente determinará si constituyen o no acoso laboral.

**ART 64°-** Conductas que no constituyen acoso laboral: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Los actos destinados a ejercer potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre su subalterno.
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- c) La formulación de circulares o memorandos de servicios 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 ACN COLOMBIA cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de ACN COLOMBIA.
- e) Las actuaciones administrativas o acciones encaminadas a dar por terminadas el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el C.S.T.
- f) La solicitud de cumplir con los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la C.N.
- g) La exigencia de cumplir con las obligaciones y deberes de que trata el artículo 57 del C.S.T., así como 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.

**ART 65°-** Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral: ACN COLOMBIA proveerá de mecanismos de prevención de las conductas de

acoso laboral, estableciendo un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio, a tener lugar entre las partes involucradas, una vez se tenga conocimiento de la denuncia o queja de acoso laboral.

**PAR. 1°** - La víctima de acoso laboral deberá notificar de manera escrita al comité de convivencia laboral la queja por presunto acoso laboral. El Comité determinará el procedimiento de investigación de la queja y a escuchar el testimonio y la versión de los incidentes, determinando el proceder de acuerdo a cada caso particular.

**PAR 2°**- Únicamente cuando se evidencie la existencia de conductas que puedan ser catalogadas como de acoso laboral, se pondrá en marcha el programa de conciliación y apoyo a la víctima de acoso laboral, el que se desarrollará en las siguientes fases.

- a) Primera Fase: - Valoración: Entre las partes a saber, se concede un espacio de expresión de carácter confidencial. Cada partícipe, podrá expresar su posición frente a los hechos ocurridos. Estos se desarrollarán ante un Comité constituido por miembros que no se encuentren vinculados emocionalmente con ninguna de las partes.
- b) Segunda Fase: - Esquematización: Mediante la estructuración de dinámicas situacionales, análisis temáticos, valoraciones sociales y propuestas de sensibilización en el área, se involucra tanto al denunciado como al denunciante.  
En esta fase se contemplan acciones y pautas que pueden enmendar daños causados.
- c) Tercera Fase: - Conciliación: Entre las partes a saber, y después de desarrolladas las técnicas propuestas se busca generar espacios de diálogo. El interés primario es generar espacios sanos de convivencia entre los miembros, mediante la concientización de las dinámicas sociales involucradas, roles dentro de la comunidad y derechos y deberes en los miembros de tal entorno.
- d) Cuarta Fase: - Seguimiento: ACN COLOMBIA en su afán por constituirse en un espacio enmarcado dentro de los cánones de la legalidad, busca que el individuo víctima del acoso laboral se reincorpore sin perjuicios secundarios físicos o a su psique. Para ello cuenta con un programa de apoyo y orientación pos-evento.

**ART 66°-** Mecanismo de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución.

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

**ART 67°-** Mecanismos de prevención: ACN COLOMBIA, ha adoptado diversos mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, entre los cuales se encuentran:

- a) Realización de actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de pacífica convivencia.
- b) Realización de capacitaciones y charlas, encaminadas a crear un ambiente laboral apropiado, de respeto y armonía.
- c) Mantener permanentemente las condiciones dignas y justas entre quienes comparten vida laboral, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.
- d) Se adelantarán actividades y campañas orientadas a prevenir conductas de acoso laboral a través de boletines informativos o circulares.
- e) Se divulgará el contenido de la ley 1010 de 2006, particularmente en relación con las conductas que pueden o no constituir acoso laboral, las circunstancias agravantes y atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- f) Creación de espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica del ambiente laboral.
- g) Diseñar actividades que faciliten la libertad de los trabajadores para denunciar las conductas que puedan ser constitutivas de acoso laboral, así como para que formulen recomendaciones constructivas para evitar la configuración del acoso laboral y otros hostigamientos previstos en la Ley 1010 de 2006.
- h) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en ACN COLOMBIA, que afecten la

dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

- i) Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores del Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
- j) La creación de un Comité de Convivencia Laboral.
- k) Las demás actividades que en cualquier tiempo que estableciere ACN COLOMBIA para desarrollar el propósito del presente artículo.

**ART 68º-** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, ACN COLOMBIA ha previsto los siguientes mecanismos:

Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de ACN COLOMBIA.

Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores a fin de:

- Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
- Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
- Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en ACN COLOMBIA, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere ACN COLOMBIA para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**Procedimiento interno confidencial conciliatorio y efectivo para superar conductas de acoso laboral.**

**ART 69°-** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

En cumplimiento de lo previsto en el Artículo 9 de la ley 1010 de 1996, se adopta el siguiente procedimiento interno para superar conductas de acoso laboral:

1. Créase el Comité de "Convivencia Laboral" que conocerá las quejas sobre acoso laboral y tramitará el procedimiento que se estipula en este artículo.
2. Este comité se integrará de la siguiente manera: Un delegado del personal directivo de ACN COLOMBIA, y un delegado elegido por parte de los trabajadores.
3. El Coordinador del Comité será quien ocupe el cargo de Coordinador de Recursos Humanos, quien lo citará en el momento en que conozca de la existencia de una queja de un empleado por situación de acoso laboral.
4. Cualquier trabajador podrá, verbalmente o por escrito, presentar quejas por acoso laboral, ante el Coordinador del Comité.
5. Cuando el quejoso o el sindicato fuere uno de los miembros del Comité, será reemplazado para el caso, de la manera como lo disponga el presidente de ACN COLOMBIA.
6. Recibida la queja y reunido el comité, decidirá sobre la necesidad de oír al quejoso (en el evento en el que la queja no sea suficiente) y escuchará al sindicato, de lo actuado se levantará un acta a la cual solo tendrán acceso los miembros del Comité, el quejoso y el sindicato.
7. El comité realizará las recomendaciones que considere necesarias para superar la situación y si estima del caso que se adopten medidas disciplinarias, recomendará se adelante el procedimiento disciplinario de ACN COLOMBIA para el efecto.

8. El procedimiento descrito no obsta para que el interesado ejerza las acciones administrativas o judiciales que considere pertinentes.

**ART 70°-** Tratamiento sancionatorio y garantías: Cuando entre las partes a saber, no se logró la conciliación, y el acoso laboral sea debidamente acreditado por la entidad competente, se procederá de acuerdo a la normatividad contemplada en la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, objeto del mismo, según lo estipulado por los artículos 10 y 11.

**ART 71°-** Comité de convivencia laboral: Para los efectos relacionados con la búsqueda de la solución a las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley 1010 de 2006 y las resoluciones 652 y 1356 de 2012.

1. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. ACN COLOMBIA podrá de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.
2. Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
3. En el caso que ACN COLOMBIA tenga menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) de ACN COLOMBIA, con sus respectivos suplentes.
4. ACN COLOMBIA designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por ACN COLOMBIA e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.
5. El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso

- laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.
6. El período del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contará desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación. En caso de ausencia temporal o absoluta de éstos, entrará a cubrir su vacante un suplente, quien permanecerá en el Comité el tiempo que fuese necesario para cubrir la ausencia temporal o en su defecto, el tiempo que reste de vigencia del Comité de Convivencia, cuando se tratase de una ausencia definitiva.
  7. ACN COLOMBIA podrá voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.
  8. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.
  9. ACN COLOMBIA garantizará un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

**ART 72°-** Funciones del comité de convivencia laboral: El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

1. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de ACN COLOMBIA.



2. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
3. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
4. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
6. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la alta dirección de la ACN COLOMBIA, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
7. Presentar a la alta dirección de la ACN COLOMBIA recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de ACN COLOMBIA.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de ACN COLOMBIA.

**ART 73°-** presidente y secretaria del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

- a. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- b. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.

- c. Tramitar ante la administración de ACN COLOMBIA, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- d. Gestionar ante la alta dirección de ACN COLOMBIA, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

Secretaria del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

- a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- b. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
- c. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
- d. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- e. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- f. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- g. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la ACN COLOMBIA.
- h. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- i. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de ACN COLOMBIA.

## **CAPITULO XVI**

### **Aspectos laborales del teletrabajo**

**ART 74º-** En caso de implementarse el Teletrabajo como una forma de organización laboral, los teletrabajadores deberán tener en cuenta las indicaciones efectuadas por la Institución y en especial aquellas contenidas en la Política de Teletrabajo, que se expida para tal efecto, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Decreto Reglamentario 1227 de 2022.

**ART 75º-** En materia de seguridad y previsión de riesgos laborales, el teletrabajo operará al interior de ACN COLOMBIA teniendo en cuenta lo establecido en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, y las sugerencias efectuadas por la ARL, así como por el COPASST de la Escuela (Artículo 8º Decreto 0884 de 2012).

### **Publicaciones**

**ART 91º-** ACN COLOMBIA publicará el presente reglamento de trabajo en la cartelera, e igualmente, informará a los trabajadores mediante circular la publicación del mismo, para que los trabajadores tengan conocimiento directo del reglamento de trabajo.

Los trabajadores contarán con 15 días hábiles desde la fecha de su publicación, para solicitar a la Fundación los ajustes de aquellas cláusulas que en su concepto contravengan los artículos 106, 108, 111, 112 o/y 113 del Código Sustantivo del Trabajo. (Artículo 119 del Código Sustantivo modificado por el inc. 2 del Artículo 17 de la Ley 1429 de 2010)

**PAR-** Para efectos de la presente actualización ACN COLOMBIA, enviará a los trabajadores el presente reglamento para que los mismos tengan conocimiento directo.

## **CAPITULO XIX**

### **Disposiciones finales**

**ART 92º-** Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido ACN COLOMBIA.

## **CAPITULO XX**

### **Clausulas ineficaces**

**ART 93º-** No producirán 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 (CST, art. 109).

### **Convenciones y equivalencias**

Empleador : FUNDACION AYUDA A LA IGLESIA QUE SUFRE -ACN COLOMBIA  
ART : Artículo  
PAR : Parágrafo

**FECHA:** 25 de septiembre de 2023

**DIRECCION:** CALLE 98 71ª 42

**FIRMA**

TTARINES.

MARIA INES ESPINOSA CALLE  
39.779.335  
Representante Legal Suplente  
NIT 900.778 531-3