



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
Asociación Campaña Colombiana Contra Minas**

Preámbulo

El presente Reglamento Interno de Trabajo, tiene como propósito presentar las reglas generales de trabajo de la **Asociación Campaña Colombiana Contra Minas – ACCCM** – respeto de la legislación laboral vigente en el país.

Una copia del Reglamento Interno de Trabajo será publicada en un lugar visible en la oficina central en Bogotá D.C. y otra en las diferentes sedes o sucursales de *la Campaña en el país*, para que pueda ser conocido por el empleador, sus representantes y por todos los trabajadores y trabajadoras vinculados a la Campaña.

En el presente Reglamento Interno de Trabajo se incorporarán:

- Los Procedimientos Operacionales de *la Campaña*.
- Las condiciones generales de trabajo y compromiso para el personal nacional y para el personal expatriado que deben someterse a lo dispuesto en el presente reglamento sin restricción ni reserva alguna.
- Las reglas de ética profesionales.
- Las reglas generales y permanentes relativas a la disciplina y al funcionamiento del proyecto.

PRINCIPIOS DE LA CAMPAÑA:

PRINCIPIOS ÉTICOS: La Campaña Colombiana basa sus actuaciones y las de sus miembros en el respeto de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la defensa de la vida e integridad del ser humano.

Ha fijado como principios éticos los siguientes:

- **HONESTIDAD:** Entendemos que los intereses colectivos deben prevalecer al interés particular y que el actuar se realice con la debida transparencia y esté dirigido a alcanzar los propósitos misionales.
- **LEALTAD:** Guardar confidencialidad respecto a la información de la Campaña y en caso de conflicto de intereses abstenerse de opinar de los asuntos. Velar por el buen nombre de la Campaña, dentro y fuera de ella y hacer observaciones y sugerencias que permitan elevar la calidad de su trabajo.

- **RESPECTO:** El respeto implica la comprensión y la aceptación de la condición inherente a las personas como seres humanos con derechos y deberes en un constante proceso de mejora espiritual y material.
- **SOLIDARIDAD:** La disposición a ayudar a los compañeros cuando necesiten de apoyo. Actuar siempre regidos por la cooperación para lograr los objetivos propuestos por la Campaña.
- **JUSTICIA:** Damos a cada quien lo que le corresponde de conformidad con sus méritos y los derechos que le asisten.
- **PERTENENCIA:** Mantenemos el deseo y la motivación de aportar al desarrollo institucional mediante nuestra capacidad intelectual y física para servir con el mayor agrado, haciendo el proyecto de vida compatible con nuestra misión.
- **TOLERANCIA:** Valoramos a los demás por lo que son y aceptamos con respeto lo distinto, lo diferente y lo que no es igual a nosotros.
- **RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL:** El manejo eficiente de los recursos en la realización de nuestras actividades se deben realizar de modo que se cumplan con excelencia y calidad los objetivos y metas Institucionales.
- **RESPONSABILIDAD SOCIAL:** Apoyamos las acciones realizadas para el ejercicio de la ciudadanía y el desarrollo local, regional y nacional, en especial aquellas dirigidas al mejoramiento de las condiciones de vida de los sectores más vulnerables de la sociedad, en especial las víctimas del conflicto armado.
- **RESPONSABILIDAD AMBIENTAL:** Promovemos el cuidado del medio ambiente para garantizar la calidad de vida de las generaciones futuras, en el accionar de todas las áreas institucionales con la finalidad de generar prácticas responsables dentro del enfoque de sostenibilidad ambiental y la búsqueda de la eficiencia en los procesos para lograr un nivel óptimo en el uso de los recursos.
- **CONVIVENCIA:** Mantenemos la disposición al diálogo como punto de partida a la solución de situaciones producto de las diferencias que se presenten en la interacción cotidiana entre los distintos miembros de la Campaña.
- **IMPARCIALIDAD:** Actuar con legalidad, justicia e imparcialidad tanto en la ejecución de los proyectos como en las relaciones entre nuestros miembros sin tratar con privilegio o discriminación, sin tener en cuenta su condición económica, y/o característica social, ideológica, política, sexual, racial, religiosa o de cualquier otra naturaleza.

CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1: El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la **Asociación Campaña Colombiana Contra Minas – ACCCM** – domiciliada en la Ciudad de Bogotá, y a sus disposiciones quedan sujetos tanto el empleador como todos sus trabajadores y trabajadoras. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con

todos los trabajadores y trabajadoras, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador o trabajadora.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2: Quien aspire a desempeñar un cargo en la **Asociación Campaña Colombiana Contra Minas – ACCCM** – debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a)** Hoja de vida.
- b)** Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- c)** Fotocopia tarjeta profesional
- d)** Licencia de conducir, si fuere necesario para el desempeño de sus funciones.
- e)** Certificación de estudios.
- f)** Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- g)** Referencia personal.

Después de haber sido seleccionado el o la aspirante debe entregar los siguientes documentos:

- a)** Fotocopia de antecedentes disciplinarios actualizado.
- b)** Certificación del Fondo de Pensiones y Salud a los cuales se encuentre afiliado el trabajador.
- c)** Documentos para la Caja de Compensación Familiar: Registro civil hijos.
- d)** Examen médico de ingreso (con cargo al empleador).
- e)** 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 éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.

PARÁGRAFO: El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir a las personas que aspiren. 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*” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); tampoco se podrá preguntar la identidad de género y/o la orientación sexual, lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, salvo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, CN. artículos primero y segundo, Convenio No. 111 de la OIT., Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de VIH. (Decreto Reglamentario No. 559 de 1991 Artículo 22), ni la libreta Militar (Artículo 111 Decreto 2150 de 1995).

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3: El empleador una vez admitido el o la aspirante podrá estipular un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte del empleador, las aptitudes del trabajador/a y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, CST.).

ARTÍCULO 4: 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 (artículo 77, numeral primero, CST).

ARTÍCULO 5: El período de prueba no puede excederse de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador o trabajadora se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo 7º, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 6: 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 el trabajador o trabajadora continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores y trabajadoras en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, CST.).

CAPÍTULO III TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7: Son meros trabajadores y trabajadoras accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales del empleador. Estos trabajadores y trabajadoras tienen derecho, además del salario, a todas las prestaciones de Ley.

CAPÍTULO IV HORARIO DE TRABAJO

LEY 2101 DE 2021

Reduce Jornada Laboral Semanal sin Disminuir el Salario de Los Trabajadores y Trabajadoras

ARTÍCULO 8: Objeto. - La presente ley tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores.

ARTÍCULO 9: Duración Máxima de la Jornada Laboral. - La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso.

ARTÍCULO 10: Implementación Gradual. - La disminución de la jornada laboral ordinaria podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

- Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.
- Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.

Reglamento Interno de Trabajo – Asociación Campaña Colombiana Contra Minas

- A partir del cuarto (4) año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales.

15 de julio de 2023	47 horas semanales
15 de julio de 2024	46 horas semanales
15 de julio de 2025	44 horas semanales
15 de julio de 2026	42 horas semanales

Parágrafo primero: A la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador podrá disminuir las horas semanales de trabajo voluntariamente a cuarenta y dos (42) horas y acogerse a la reducción inmediata de la jornada de trabajo.

Parágrafo segundo: La disminución de la jornada de trabajo no implicará la reducción de la remuneración salarial ni prestacional, ni el valor de la hora ordinaria de trabajo.

Artículo 11: En cumplimiento de la Ley 2101 de 2021, la jornada ordinaria de trabajo en la Campaña Colombiana será la prevista en la Legislación Laboral como la Máxima Legal.

Artículo 12: La Campaña Colombiana establecerá en sus diferentes oficinas en el territorio nacional, de manera individual o colectiva, los horarios y/o turnos de trabajo de sus trabajadores y trabajadoras, sujetándose a la jornada establecida en los artículos anteriores. No obstante, la Campaña Colombiana podrá introducir a los horarios, jornadas o turnos correspondientes, los ajustes, cambios y modificaciones que considere pertinentes, bastando para ello la notificación escrita correspondiente a sus trabajadores y trabajadoras.

Artículo 13: Las horas de entrada y salida de los trabajadores serán fijadas por la Campaña Colombiana de conformidad con lo establecido anteriormente y distribuyendo las horas de trabajo al menos en dos secciones, con un descanso que se adapte razonablemente a la naturaleza del trabajo. El tiempo de este descanso ni el de otros que se tomaren o establecieren se computan en la jornada ordinaria de trabajo.

Parágrafo primero: El número de horas de trabajo señaladas podrá ser elevado por orden de la Campaña Colombiana, y sin permiso de la autoridad competente, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, alteración del orden público, amenaza accidentes o, cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las edificaciones, en los equipos de trabajo, maquinas, vehículos, quedando los trabajadores y trabajadoras obligados a cumplir con dichas modificaciones al horario habitual.

Parágrafo segundo: No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de Dirección, Confianza y Manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia cuando estos últimos residan en el sitio de trabajo, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para cumplir cabalmente sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario antedicho constituya trabajo suplementario.

Parágrafo tercero: La Campaña Colombiana no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, ni se causará remuneración alguna sino cuando previa, expresa y formalmente por escrito lo ordene a sus

Reglamento Interno de Trabajo – Asociación Campaña Colombiana Contra Minas

trabajadores. Igualmente, queda establecido que los trabajadores tendrán la obligación de laborar horas extras o jornada extraordinaria cuando sean ordenadas por el empleador.

Artículo 14: JORNADA ESPECIAL: El empleador y el trabajador o trabajadora pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a el empleador o 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.

Artículo 15: JORNADA FLEXIBLE: El empleador y el trabajador o trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m., a 10:00 p.m. (Artículo 51, Ley 789 del 2002).

CAPÍTULO V LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 16. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO:

Trabajo Diurno	Es el comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las Veintiún horas (09:00 p.m.).
Trabajo Nocturno	Es el comprendido entre las veintiún horas (09:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 17: 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.

ARTÍCULO 18: El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del CST., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste (Artículo 1º, Decreto 013 de 1967).

ARTÍCULO 19: Tasas y liquidación de recargos.

Trabajo Nocturno	Por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo 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 1.990.
Trabajo Extra Diurno	Se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno
Trabajo Extra Nocturno	Se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

Parágrafo: El empleador podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 20: El empleador no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores y trabajadoras de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este Reglamento.

Parágrafo primero: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder dedos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Parágrafo segundo: DESCANSO EN DÍA SÁBADO: Pueden repartirse las cuarenta y dos (42) 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 y trabajadoras el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VI DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 21: Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

- a) Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
- b) Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 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.
- c) Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Artículo 1, Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

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

Artículo 22: TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO: Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

- a) 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.

Reglamento Interno de Trabajo – Asociación Campaña Colombiana Contra Minas

- b) Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador o trabajadora, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
- c) Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002).

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

Parágrafo segundo: AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL: Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores y trabajadoras que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185, CST.).

ARTÍCULO 23: El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tienen una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 24: Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligada a pagarla como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarla cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178, CST.).

CAPITULO VII REGLAMENTO ESPECIAL DE TRABAJO EN CASA LEY 2088 DE 2021

Aspectos Generales

ARTÍCULO 25. DEFINICIÓN DE TRABAJO EN CASA: Se entenderá por trabajo en casa, la habilitación que realiza el Empleador para que el Trabajador o la Trabajadora desempeñen sus labores de forma **transitoria** fuera de su lugar habitual de **trabajo**, como consecuencia de situaciones **ocasionales, excepcionales o especiales** que impiden la prestación del servicio de manera presencial, sin que exista alteración de las condiciones laborales previamente acordadas por las partes en el contrato de trabajo.

Parágrafo: El presente reglamento hará parte integral de los contratos individuales de trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras que prestarán sus servicios a través de la modalidad contractual de Trabajo en Casa o Home Office. Su inobservancia tendrá las sanciones disciplinarias correspondientes y podrá ocasionar hasta la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del Empleador.

ARTÍCULO 26. DEBERES Y DERECHOS: Durante la prestación de los servicios bajo la modalidad de Trabajo en Casa, los Trabajadores y Trabajadoras continuarán disfrutando de los derechos y deberes que tiene todo el personal y tendrán la obligación de cumplir con la legislación laboral, el contrato de trabajo y los reglamentos y políticas establecidos por el Empleador. De igual manera, seguirán aplicándose las disposiciones legales y contractuales sobre salarios, prestaciones sociales, jornada de trabajo, trabajo suplementario y recargos, descansos dentro de la jornada laboral y en general todas las normas que regulan la relación laboral.

Se mantendrá la facultad subordinante del empleador, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador. El empleador determinará los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas, por el tiempo que dure el trabajo en casa.

Parágrafo primero: DESCONEXIÓN LABORAL: Se garantiza el derecho que tiene todo Trabajador o Trabajadora de disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias, con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte el Empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos por fuera de la jornada laboral.

Parágrafo segundo: AUXILIO DE CONECTIVIDAD: A los Trabajadores y Trabajadoras que se les reconoce el Auxilio de Transporte ya sea de forma legal o convencional, se les reconocerá el Auxilio de Conectividad. Este Auxilio tendrá los mismos efectos salariales y prestacionales que el Auxilio de Transporte.

Parágrafo tercero: ELEMENTOS DE TRABAJO: Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el Trabajador o Trabajadora podrá disponer de sus propios equipos, siempre que medie acuerdo con el Empleador.

Si no se llega a un acuerdo, el empleador suministrará los equipos, sistemas de información o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto.

Parágrafo cuarto: CLÁUSULAS INEFICACES: No producirá ningún efecto para los Trabajadores o Trabajadoras que ingresan a prestar sus servicios a través de la modalidad de Trabajo en Casa, las cláusulas que desmejoren las condiciones salariales o prestacionales acordadas por las partes en los contratos de trabajo.

ARTÍCULO 27. DURACIÓN: La Modalidad de Trabajo en Casa podrá extenderse por un término de tres (3) meses, prorrogables por una única vez, por un término de igual duración. Sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan al Trabajador o a la Trabajadora realizar sus funciones en su lugar de trabajo, se extenderá el término de aplicación del presente Reglamento, hasta el momento en que desaparezcan dichas condiciones.

Parágrafo: La Asociación, de acuerdo con las disposiciones de seguridad pública y de emergencia sanitaria emitidas por las autoridades correspondientes, dispondrá en qué momento se da por terminada la prestación personal del servicio de los Trabajadores y Trabajadoras a través de la modalidad de trabajo en casa.

Ningún colaborador o colaboradora podrá negarse a terminar el trabajo en casa y presentarse de manera inmediata a su lugar de trabajo. Ninguno podrá alegar un derecho adquirido en la prestación de su servicio o reclamar desmejora alguna por la terminación del Trabajo en Casa.

JORNADA DE TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 28. JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO: Bajo la modalidad de Trabajo en Casa, se mantendrá vigente la jornada máxima ordinaria establecida en el contrato de Trabajo o la establecida como máxima legal según la ley 2101 de 2021.

Parágrafo. REGLAS DE COMPORTAMIENTO: Los Trabajadores y Trabajadoras deberán ejecutar la jornada ordinaria descrita, cumpliendo las siguientes reglas de comportamiento diario:

- a) Al inicio de su jornada laboral, deberán comunicarse por teléfono o a través del correo electrónico, con su superior o superiora inmediato.
- b) Deberán comunicarse por teléfono o a través del correo electrónico, con su superior o superiora inmediato, para informarle que inician su hora de almuerzo.
- c) Deberán comunicarse por teléfono o a través del correo electrónico, con su superior o superiora inmediato, para informarle que han regresado de su hora de almuerzo y que retoman actividades.
- d) Deberán comunicarse por teléfono o a través del correo electrónico, con su superior o superiora inmediato, para informarle que han terminado su jornada de teletrabajo del día.

ARTÍCULO 29. TRABAJO SUPLEMENTARIO: El Trabajador o la Trabajadora, deberá prestar sus servicios dentro de la jornada ordinaria enunciada en el artículo anterior. El trabajo en casa suplementario o en horas extras, solo se podrá realizar cuando exista orden expresa del Empleador.

No se reconocerán, ni se pagarán horas extras o trabajo en casa suplementario y tampoco ningún recargo por trabajo en casa nocturno o en dominicales y festivos, que no haya sido expresamente ordenado por el Empleador.

PERMISOS, LICENCIAS, INCAPACIDADES TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 30: Para que un Trabajador o Trabajadora pueda dejar de realizar o suspender sus labores diarias, deberá obtener previamente un permiso expreso y escrito del superior inmediato autorizado para ello.

Si la causa que motivó de la ausencia al trabajo en casa impidiere obtener previamente el permiso, el trabajador o trabajadora deberá dar cuenta de ello al empleador, avisando telefónicamente al inicio de la jornada laboral. Deberá presentar los soportes que justifican su ausencia al trabajo de manera electrónica, a más tardar dentro del día siguiente a la ausencia.

Parágrafo: La Asociación concederá a sus Trabajadores y Trabajadoras los permisos, las licencias e incapacidades necesarios, de acuerdo con lo previsto en el Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 31. IMPOSIBILIDAD DE PRESTAR SUS SERVICIOS: Los Trabajadores y Trabajadoras

Reglamento Interno de Trabajo – Asociación Campaña Colombiana Contra Minas

que están prestando sus servicios a través de la modalidad de Trabajo en Casa, deberán informar al Empleador de manera oportuna toda situación que le impida prestar sus servicios desde su hogar. No cumplir con esa obligación, le podrá ocasionar una sanción disciplinaria o la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LAS PARTES TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 32. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR: Son obligaciones especiales del empleador:

- a) Poner a disposición de los Trabajadores y Trabajadoras, los instrumentos adecuados para la realización sus funciones bajo la modalidad de trabajo en casa.
- b) Procurar a los Trabajadores y Trabajadoras, elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales, que posibiliten la seguridad y la salud en la prestación de sus servicios bajo esa modalidad.

ARTÍCULO 33. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA: Son obligaciones especiales del Trabajador o Trabajadora:

- a) Realizar personalmente la labor. Durante la ejecución de sus labores bajo la modalidad de trabajo en casa, no podrán asignar a alguien diferente para que desarrolle las actividades propias de su cargo.
- b) Mantenerse conectado de manera virtual con el empleador durante toda la jornada de trabajo. De igual manera y si su función lo requiere, mantenerse disponible durante toda la jornada de trabajo por medio de los diferentes medios de comunicación.
- c) Contestar las llamadas y correos que reciba por parte del empleador de manera inmediata o a más tardar, dentro de los quince (15) minutos siguientes a su realización.
- d) Presentar informes de gestión cada que el empleador o sus representantes lo requiera.
- e) Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en las actividades para las cuales fue contratado.

SANCIONES DISCIPLINARIAS TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 34: La Asociación podrá imponer las sanciones previstas en el Reglamento Interno de Trabajo a los Trabajadores y Trabajadoras o terminar el contrato de trabajo con justa causa, si entiende que el colaborador o colaboradora no están prestando los servicios bajo la modalidad de trabajo en casa como fueron acordados, como lo impone la ley y el presente reglamento especial.

NOTIFICACIONES DE TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 35: Se deberá comunicar a los trabajadores, de la causa, el motivo o la circunstancia que amerite la prestación de los servicios personales a través de la modalidad de Trabajo en Casa.

**DESCONEXIÓN LABORAL
LEY 2191 DE 2022**

ARTÍCULO 36. DEFINICIÓN DE DESCONECCIÓN LABORAL: Se entenderá por Desconexión Laboral, el Derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras, a no tener contacto, por cualquier medio telefónico o virtual, sobre cuestiones relacionadas con sus labores, en horarios por fuera de su jornada de trabajo o durante sus vacaciones o descansos.

Parágrafo: Por su parte la Asociación se abstendrá de formular órdenes o requerimientos a los trabajadores o trabajadoras por fuera de su jornada laboral, en sus vacaciones o descansos.

ARTÍCULO 37. GARANTÍA DEL DERECHO A LA DESCONECCIÓN LABORAL: Los trabajadores y trabajadoras de la Asociación gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia al finalizar la jornada de trabajo.

Parágrafo: La Asociación deberá garantizar a todos los trabajadores y trabajadoras que puedan disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

ARTÍCULO 38: La inobservancia del derecho a la Desconexión Laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 39. EXCEPCIONES A LA DESCONECCIÓN LABORAL: No estarán sujetos a la Desconexión Laboral, los siguientes trabajadores o trabajadoras de la Asociación:

- a) Aquellos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo para la Asociación.
- b) Aquellos que, por la naturaleza de su cargo, desempeñen funciones que deban tener una disponibilidad permanente.
- c) En situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la Asociación, cuando sean necesarios para solucionar situaciones difíciles o de urgencia, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 40: Los trabajadores y trabajadoras que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral primero, CST.). Para efectos de contabilizar los días hábiles, téngase en cuenta lo estipulado en el artículo 8 del presente reglamento interno de trabajo.

ARTÍCULO 41: La época de las vacaciones debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador o trabajadora, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador o trabajadora con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187, CST.).

Parágrafo: El trabajador o trabajadora, al momento de comenzar el disfrute de sus vacaciones

Reglamento Interno de Trabajo – Asociación Campaña Colombiana Contra Minas

deberá encontrarse al día en la realización de sus tareas, adicional a ello, deberá enviar un correo electrónico a toda la Asociación en el cual informe el período de su ausencia y así mismo manifestar los datos de la persona que lo reemplazará.

ARTÍCULO 42: Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador o trabajadora no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188, CST.).

ARTÍCULO 43: Se prohíbe compensar en su totalidad las vacaciones en dinero, no obstante, el Ministerio de la Protección Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador o trabajadora hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador o trabajadora (Artículo 189, CST.).

ARTÍCULO 44: En todo caso el trabajador o trabajadora gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores y trabajadoras técnicas, especializadas y de confianza (Artículo 190, CST.).

ARTÍCULO 45: Durante el período de vacaciones el trabajador o trabajadora 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 o trabajadora en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 46: La Asociación llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador o trabajadora, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Artículo 5, Decreto 13 de 1967).

Parágrafo: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Artículo 3º, parágrafo I, Ley 50 de 1990).

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 47: Para que un trabajador o trabajadora pueda dejar de concurrir a sus labores, deberá obtener previamente un permiso expreso y escrito del superior/ra autorizado para ello. Si la causa que motivó la ausencia al trabajo impidiere obtener previamente el permiso, el trabajador o trabajadora deberá dar cuenta de ello a la Asociación avisando en forma inmediata telefónicamente al inicio de la jornada laboral en que estará ausente, y justificar su ausencia, presentando los soportes respectivos a la mayor brevedad y en todo caso a más tardar dentro del día siguiente a la ausencia de que se trata.

La Asociación concederá a sus trabajadores y trabajadoras los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en

Reglamento Interno de Trabajo – Asociación Campaña Colombiana Contra Minas

caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir al servicio médico, y para asistir al entierro de sus compañeros o compañeras de trabajo, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Asociación o a sus representantes y que en los dos (2) últimos casos, el número de los trabajadores y trabajadoras que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento del servicio, a juicio la persona encargada respectivamente.

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

- a) En los casos del derecho a sufragio, desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación y concurrir al servicio médico, el aviso se dará con la mayor anticipación que las circunstancias lo permitan. El trabajador o trabajadora que haga uso de este tipo de permisos, deberá presentar a la Asociación certificado de su asistencia a la respectiva diligencia.
- b) En caso de grave calamidad doméstica, el trabajador o trabajadora dará aviso oportuno por cualquier medio a la Asociación, antes o al tiempo de ocurrir los hechos. Para todos los efectos en la Asociación se entenderá por calamidad doméstica el grave suceso familiar que afecte de modo importante el normal desarrollo de las actividades del trabajador o trabajadora y en las que se vean amenazados derechos fundamentales de incidencia significativa en la vida personal o familiar de estos y siempre que genere una afectación económica en el patrimonio o ingresos del citado trabajador o trabajadora.
- c) En caso de entierro de compañeros/as de trabajo, el aviso se dará con la anticipación debida, y la Asociación lo concederá a un número total de trabajadores y trabajadoras que no perjudique con su ausencia la marcha o funcionamiento de la sección respectiva salvo motivos de fuerza mayor que impidan la concesión de este permiso.
- d) En todos los casos los trabajadores y trabajadoras están obligados a solicitar el permiso o licencia con la debida y prudencial anticipación y por escrito explicando los motivos que lo justifican y acompañando las pruebas del caso, sin que ningún trabajador o trabajadora pueda entrar a disfrutar del permiso sin antes haber obtenido expresamente la autorización escrita correspondiente.
- e) En ninguno de los casos, los trabajadores y trabajadoras podrán emplear en los permisos concedidos más tiempo que el estrictamente necesario para el acto o diligencia para el cual el permiso hubiere sido concedido, sin exceder del tiempo convenido. De lo contrario, la Asociación dejará de pagar el tiempo tomado en exceso y podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada al trabajo.
- f) **En caso de Asistencia a citas médicas:** Cuando un trabajador o trabajadora requiera asistir a una cita o procedimiento médico que coincide con la jornada laboral, se deben tener en cuenta las siguientes indicaciones:
 - El permiso debe solicitarse por escrito al jefe o jefa inmediato con mínimo una semana de anticipación a la cita, luego de ser otorgado debe enviarse a la oficina de Recursos Humanos.
 - Es importante aclarar que el derecho a acudir a las citas médicas debe ser racional y no puede ser utilizado por los trabajadores o trabajadoras como una manera de evadir sus responsabilidades laborales.
 - Cuando un trabajador o trabajadora requiera la asistencia a citas médicas o procedimientos,

Reglamento Interno de Trabajo – Asociación Campaña Colombiana Contra Minas

debe validar previamente con su E.P.S., la posibilidad de agendarlo en horario distinto de la jornada laboral. En caso de que se defina que el único horario disponible para esta actividad coincide con la jornada laboral, el trabajador o trabajadora deberá procurar agendarlo a primera hora de la mañana o finalizando la tarde (6:00AM-8:00AM / 4:00PM en adelante), de manera que su ausencia laboral no genere perjuicio en el desarrollo de las actividades de la Asociación.

- Si el trabajador o trabajadora tiene una cita médica en la mañana o en la tarde, no podrá dejar de asistir a la jornada completa de trabajo de un día. Por esa razón siempre deberá presentar los soportes que indiquen a qué horas fue citado al respectivo consultorio médico y a qué hora fue atendido y salió del consultorio.
- El empleador está obligado a conceder los permisos para citas médicas del trabajador o trabajadora, no de sus familiares. Solamente concederá permisos especiales cuando tenga que asistir a un familiar por razones urgentes e inaplazables, con lo cual se estaría ante un permiso por calamidad doméstica y no un permiso por una cita médica de un familiar.
- El trabajador o trabajadora deberá presentar a su jefe o jefa inmediato el comprobante de que asistió a la cita médica, donde conste la hora de la cita y la hora en que salió del consultorio médico después de ser atendido. No se aceptará que el trabajador o trabajadora falte a una jornada completa de trabajo por asistir a una cita médica y en caso de que esto suceda deberá comprobar lo sucedido.
- En casos específicos, el empleador podrá solicitar a la EPS, o a la ARL, las certificaciones sobre citas médicas y la duración de la atención médica que se le prestó al trabajador o trabajadora.
- El tiempo utilizado para la asistencia a citas y procedimientos médicos no será descontado de la jornada ordinaria ni se compensará con tiempo.

Artículo 48: LICENCIA DE LUTO: La Asociación concederá al trabajador o trabajadora, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

Grado de Consanguinidad	Según el artículo 35 del Código Civil, el parentesco de consanguinidad es la relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz, es decir, que están unidas por vínculos de la sangre. De manera que, si dentro del primero de consanguinidad pertenecen los padres y los hijos, y dentro del segundo grado de consanguinidad pertenecen los hermanos, abuelos y nietos, deberá entenderse que cuando la norma habla de hasta segundo grado de consanguinidad esta cobija a padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos .
Primero de Afinidad	Según el Artículo 37 del Código Civil, la afinidad es la que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer, es decir, el parentesco entre la persona y los familiares de sangre de su cónyuge.

Reglamento Interno de Trabajo – Asociación Campaña Colombiana Contra Minas

Primero Civil	Según el Artículo 50 del Código Civil, el parentesco civil es el que resulta de la adopción, dentro del cual sólo se encuentra el padre adoptante, la madre adoptante y el adoptivo.
----------------------	---

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia.

- En los casos que el trabajador o trabajadora no presente comprobantes de la calamidad, este deberá acogerse a las sanciones disciplinarias definidas en el Reglamento Interno de Trabajo o a la posibilidad de ser despedido/a, si se configura un engaño al empleador por parte suya.
- En todo caso, la ausencia se asumirá como un permiso no remunerado que podrá ser descontado de su salario y del cómputo de tiempo para liquidar prestaciones sociales y vacaciones. También se podrá optar por solicitar al trabajador o trabajadora la compensación del tiempo no laborado.

PERMISOS Y SITUACIONES ESPECIALES: Los permisos para asuntos de carácter personal serán solicitados por escrito al jefe o jefa inmediato con mínimo dos (2) semanas de anticipación al día en que el trabajador o trabajadora requiere ausentarse de la jornada laboral, anexando los soportes respectivos; el cual será evaluado y se dará una respuesta por escrito con copia a la oficina de Recursos Humanos. A continuación, se describen los tipos de permisos y situaciones especiales:

Permisos compensados	En aquellos casos que el trabajador o trabajadora requiera un (1) día hábil para atender asuntos personales, puede optar por solicitar un permiso compensado, debiendo reponer el tiempo de la licencia especial trabajando tiempo complementario después del horario laboral habitual, el cual no puede exceder dos (2) horas diarias, sin que ello signifique trabajo suplementario.
-----------------------------	--

Reglamento Interno de Trabajo – Asociación Campaña Colombiana Contra Minas

	<p>Este tipo de permisos se podrán solicitar máximo tres 3 veces en el año y deben ser previamente acordados con el jefe o jefa inmediato, quien de acuerdo con las necesidades de la Asociación podrá conceder o no la licencia y deberá dar respuesta por escrito al trabajador o trabajadora con copia a la oficina de Recursos Humanos.</p> <p>Nota: En caso de que el trabajador o trabajadora exceda el número máximo de permisos compensados permitidos en el año y solicite un nuevo permiso, el jefe o jefa inmediato deberá evaluar la viabilidad de otorgarlo y en este caso, se tomará como una licencia no remunerada.</p>
Licencia no remunerada	<p>En aquellos casos que el trabajador o la trabajadora requiera más de un día hábil para atender asuntos de carácter personal, puede solicitar una licencia no remunerada. El jefe o jefa inmediato podrá conceder o no la licencia de acuerdo con las necesidades de la Asociación y deberá dar respuesta por escrito con copia a la oficina de Recursos Humanos. Este tipo de permisos se podrán solicitar máximo dos (2) veces en el año.</p> <p>Nota: Esta licencia se considera una suspensión del contrato de trabajo y, por tanto, no será remunerada, aunque la Asociación continuará pagando los aportes correspondientes al Sistema Integral de Seguridad Social en Pensión y Salud, excepto los aportes a riesgos laborales, por lo cual debe informar a la ARL, sobre la licencia concedida. Este tiempo se computará para el pago de prima de servicios cuando se cause tal prestación, pero no se tendrá en cuenta para el pago de cesantías, intereses de cesantía y vacaciones.</p>
Permiso por matrimonio	Cuando un trabajador o trabajadora contraiga matrimonio, la Asociación le concederá tres (3) días hábiles de permiso remunerado, este permiso no tiene que ser compensado tiempo. Para acceder a este permiso, el trabajador o trabajadora deberá hacer la solicitud por escrito con treinta días de anticipación a su jefe o jefa inmediato y entregar a la oficina de Recursos Humanos copia del acta de matrimonio emitida por la autoridad civil correspondiente.
Permiso por graduación	La Asociación concederá un (1) día hábil a los trabajadores y trabajadoras para que asistan a su ceremonia de grado del programa académico de educación superior cursado; únicamente cuando la ceremonia mencionada coincida con un día laboral. Para acceder a este permiso, el trabajador o trabajadora deberá hacer la solicitud previamente por escrito a su jefe inmediato y entregar a Recursos Humanos copia del acta y/o diploma de grado en un plazo máximo de un (1) día hábil luego del evento.

Artículo 49: LICENCIA DE MATERNIDAD: La Asociación ha elaborado una política que supera los términos legales establecidos para la licencia de maternidad, la cual será concedida a todas las trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo. La licencia en todo caso será remunerada con el salario que devenga la trabajadora al entrar a disfrutar del descanso.

- a) Si se tratara de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.

Reglamento Interno de Trabajo – Asociación Campaña Colombiana Contra Minas

- b)** Para los efectos de la licencia de que trata este numeral, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual conste:
- El estado de embarazo de la trabajadora.
 - La indicación del día probable del parto.
 - La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.
- c)** Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.
- d)** La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 18 semanas que se establecen en la presente ley.
- e)** Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en 2 semanas más.
- f)** En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expiration del periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.
- g)** La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera:

Licencia de maternidad preparto	Esta será de 2 semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas 2 semanas previas, podrá disfrutar el total de las semanas en el posparto inmediato. Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las 2 semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de las semanas posparto y una semana preparto
Licencia de maternidad posparto	Esta licencia tendrá una duración de todas las semanas contadas desde la fecha del parto.

LICENCIA DE PATERNIDAD Y OTRAS DISPOSICIONES

Ley 2114 de 2021.

Artículo 50: La Asociación ha elaborado una política que supera los términos legales establecidos para la licencia de Paternidad. La licencia remunerada de paternidad se concederá por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

Reglamento Interno de Trabajo – Asociación Campaña Colombiana Contra Minas

Parágrafo: El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

Artículo 51: LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA: Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre.

La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre,de común acuerdo entre los dos.

Parágrafo primero: EL TIEMPO DE LICENCIA DEL PADRE NO PODRÁ SER RECORTADO EN APLICACIÓN DE ESTA FIGURA. Es decir, el Padre tiene derecho a las dos (2) semanas de licencia de paternidad y, además,puede distribuir con la madre las últimas seis (6) semanas de la licencia de maternidad.

Parágrafo segundo: LA LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA SERÁ REMUNERADA: con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. **(i)** La licencia tomada por la madre, se pagará con el salario que recibe la progenitora **(ii)** la licencia que tome el padre se pagará con el salario que recibe éste y **(iii)** el pago de las licencias estará a cargo del empleador o EPS de la madre por el tiempo que ella tome y por el empleador o la EPS del padre por el tiempo de licencia tomado por él.

Parágrafo tercero: REQUISITOS PARA LA LICENCIA PATERNAL COMPARTIDA: **(i)** Debe existir mutuo acuerdo entrelos padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. **(ii)** Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor. **(iii)** El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y del recién nacido. **(iv)** Deberán informar al Empleador, La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.

Parágrafo cuarto: LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL. Consiste en que padre o madre podrán cambiar un periodo determinado de su **licencia** por un periodo de trabajo de medio **tiempo**, de esta manera su **licencia** se ampliará el doble del **tiempo**.

Parágrafo quinto: REQUISITOS PARA DISFRUTAR DE ESTA MODALIDAD DE LICENCIA: **(i)** el padre podrá solicitar el cambio en cualquier momento de su licencia de dos (2) semanas. **(ii)** la madre no podrá solicitar su licencia antes de la semana número 13. **(iii)** Se pagará la licencia por el Empleador y por la EPS de la madre y del padre respectivamente. La licencia será reconocida por la EPS por un 50%, pues el otro 50% lo cubrirá el empleador por la labor que desempeña el trabajador o la trabajadora. **(iv)** Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. Este acuerdo deberá darse entre Trabajador o Trabajadora y el Empleador, a más tardar, dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a supresentación.

CAPÍTULO VIII

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTÍCULO 52. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN:

- a) El empleador y el trabajador o trabajadora 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, como en lo previsto en los artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990.
- b) No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador o trabajadora devenga 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.
- c) En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente al empleador que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
- d) 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%).
- e) El trabajador o trabajadora 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 (Artículo 18, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 53: Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (Artículo 133, CST.).

ARTÍCULO 54: Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador o trabajadora presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese (Artículo 138, numeral 1º, CST.).

Parágrafo. PERIODOS DE PAGO: El salario se pagará de manera mensual. El sueldo del personal administrativo, de obra y de oficina a los treinta (30) de cada mes calendario.

ARTÍCULO 55: El salario se pagará al trabajador o trabajadora por transferencia bancaria, en efectivo o en cheque debe pagarse por períodos iguales y vencidos.

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 (Artículo 134, CST.).

CAPÍTULO IX

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

ARTÍCULO 56: Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores y trabajadoras 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 Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador o trabajadora.

ARTÍCULO 57: Los servicios médicos que requieran los trabajadores y trabajadoras se prestarán por la EPS, ARP, a través de la IPS, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 58: Todo trabajador o trabajadora, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, 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 o trabajadora debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 59: Los trabajadores y trabajadoras deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan el empleador en determinados casos. El trabajador o trabajadora 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.

ARTÍCULO 60: Los trabajadores y trabajadoras deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene el empleador 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.

Parágrafo: El grave incumplimiento por parte del trabajador o la trabajadora de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Asociación, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores y trabajadoras privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 61: En caso de accidente de trabajo, el Jefe o jefa 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 ARL.

ARTÍCULO 62: En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador o trabajadora lo comunicará inmediatamente al empleador, 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.

ARTÍCULO 63: 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 la Asociación, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los 2 días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 64: En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto el empleador como los trabajadores y trabajadoras, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de la Protección 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 la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO X PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 65: Los trabajadores y trabajadoras tienen como deberes los siguientes:

- a) Observa la misión, visión y valores de la Asociación, así como los principios éticos y morales.
- b) Respeto y subordinación a las personas superiores
- c) Respeto a sus compañeros y compañeras de trabajo.
- d) Procurar completa armonía con sus superiores, compañeros y compañeras de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- e) Abstenerse de involucrarse sentimentalmente con sus compañeros o compañeras de trabajo, situación que afecta notablemente la productividad y tergiversa la relación laboral armónica y neutral, que debe existir entre los trabajadores y trabajadoras.
- f) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general del empleador.

- g) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- h) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- i) 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 del empleador en general.
- j) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe o jefa para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- k) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, retirarse de la base, locación, campamento de operaciones o pasar al puesto de trabajo de otros compañeros o compañeras.
- l) Acogerse a lo consagrado en el código de vestir, siempre y cuando se encuentre en la oficina o desempeñando funciones en representación de la empresa. El código de vestir hace parte del presente reglamento.
- m) Guardar reserva absoluta en relación con los Procedimientos, programas de sistematización, información atiente a asuntos internos o administrativos de la Asociación de cualquier índole o que estén relaciones con los asociados o terceras personas.
- n) No pedir, ofrecer ni aceptar ningún tipo de dadivas. Así mismo abstenerse de recibir remuneraciones de terceras personas.
- o) Comunicar oportunamente a sus superiores todo hecho o irregularidad que sea cometido por parte de otro trabajador, trabajadora o tercero que afecte los intereses de la Asociación.
- p) Abstenerse de participar en actividades ilegales.
- q) Administrar adecuadamente los recursos o herramientas de trabajo, de forma seria y segura.

CAPÍTULO XI ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 66: El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la **Asociación Campaña Colombiana Contra Minas**, es el siguiente: Asamblea General de Socios, Junta Directiva, Director/a Nacional, Sub Director/a Nacional, Directores/as, Gerentes de Área, Coordinadores/as de Locación, Supervisores/as de despeje y Líderes de ENT.

Parágrafo: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias de manera directa a los trabajadores y trabajadoras el Director/a Nacional, Sub Director/a Nacional, Directores/as, Dirección de Recursos Humanos y Gerentes de área, Coordinadores/as de Locación, Supervisores/as de despeje y Líderes de ENT.

CAPÍTULO XII
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

ARTÍCULO 67: Son obligaciones especiales del empleador:

- a) Poner a disposición de los trabajadores y trabajadoras, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- b) Procurar a los trabajadores y trabajadoras locales apropiadas y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
- c) 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.
- d) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- e) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador o trabajadora, a sus creencias y sentimientos.
- f) Conceder al trabajador o trabajadora las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento.
- g) Dar al trabajador/a que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado.
- h) Pagar al trabajador/a los gastos razonables de ida 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/a.

Si el trabajador/a 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/a, se entienden comprendidos los de familiares que con él o ella convivieron.

- a) Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
- b) Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- c) Conservar el puesto a los trabajadores y trabajadoras 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, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

Reglamento Interno de Trabajo – Asociación Campaña Colombiana Contra Minas

- d) Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- e) Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- f) Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador/a menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro 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 el empleador (Artículo 57, CST.).
- g) Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso y egreso (Artículo 3, Resolución 2346 de 2007).

ARTÍCULO 68: Son obligaciones especiales del trabajador/a:

- a) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados.
- b) Observar los preceptos de este reglamento, del Código de Ética y todas las demás Políticas que implemente el empleador, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta el empleador o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- c) No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- d) Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- e) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores/as y compañeros/as.
- f) Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
- g) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas propiedad del empleador.
- h) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
- i) Registrar en las oficinas del empleador su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58, CST.).
- j) Realizarse los exámenes de ingreso y egreso médicos ocupacionales, establecidos por el empleador.

- k)** Asistir a todas las capacitaciones, aprobar los exámenes y todo tipo de pruebas iniciales y periódicas que realice la Asociación con el propósito de corroborar la capacidad que tiene el trabajador/a para realizar las tareas especiales de desminado. De igual manera asistir a cualquier reunión que solicite el empleador.

ARTÍCULO 69. Se prohíbe al empleador:

- a)** Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores y trabajadoras sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
- 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.
 - Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de (50%) cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - En cuanto a la cesantía, la Asociación puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
- b)** Obligar en cualquier forma a los trabajadores y trabajadoras a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca el empleador.
- c)** Exigir o aceptar dinero del trabajador/a como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
- d)** Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores y trabajadoras en el ejercicio de su derecho de asociación.
- e)** Imponer a los trabajadores y trabajadoras obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- f)** Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- g)** Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- h)** Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “*lista negra*”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores y trabajadoras que se separan o sean separados del servicio.
- i)** Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores y trabajadoras 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.
- j)** Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores y trabajadoras o que ofenda su dignidad (Artículo 59, CST.).

ARTÍCULO 70. Sé prohíbe a los trabajadores y trabajadoras:

- a) Sustraer del lugar de trabajo o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso del empleador.
- b) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
- c) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
- d) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- e) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- f) Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- g) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- h) Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetivos distintos del trabajo contratado (Artículo 60, CST.).

CAPÍTULO XIII
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

La **Campaña Colombiana Contra Minas**, al momento de aplicar la escala de faltas y sanciones disciplinarias a trabajadores y trabajadoras que pertenezcan a entidades o poblaciones de carácter especial, observará en todo momento las disposiciones legales nacionales e internacionales.

Ha dicho la Corte Constitucional que a poblaciones indígenas no siempre es posible la aplicación de normas estrictamente rígidas y que en circunstancias especiales no pueden ser tratados como grupos de trabajadores tradicionales.

Por su parte, el Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales de la OIT señala que: “Deberán adoptarse las medidas especiales que se precisen para salvaguardar las personas, las instituciones, el trabajo y las culturas de los pueblos indígenas”.

Sostiene la OIT que, al aplicar las disposiciones de los convenios que regulan el trabajo de comunidades tradicionalmente desfavorecidas, “deberán adoptarse, con la participación y cooperación de los pueblos interesados, medidas encaminadas a allanar las dificultades que experimenten dichos pueblos al afrontar nuevas condiciones de vida y de trabajo”.

La CCCM en cooperación con los pueblos indígenas y con sus autoridades, aplicará medidas y procedimientos especiales en materia disciplinaria y sancionatoria para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general. Lo anterior no representa un trato discriminatorio con el resto de trabajadores y trabajadoras que laboran para la Asociación.

ARTÍCULO 71: La Asociación no puede imponer a sus trabajadores y trabajadoras sanciones no previstas en este Reglamento, en pactos, políticas, convenciones colectivas, fallos arbitrales, estipulaciones especiales o en el contrato de trabajo.

Parágrafo: La Asociación, de acuerdo con la reiterada jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, reconoce que la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, no es considerada o reconocida como una sanción y en ese sentido tiene que seguir un procedimiento disciplinario especial o determinado en este Reglamento Internode Trabajo.

ARTÍCULO 72: Se establecen las siguientes clases de faltas leves y las correspondientes sanciones disciplinarias, así:

Faltas Leves: Se considerarán faltas leves aquellas conductas que se cometan por primera vez y que por sí mismas no representen una falta grave, que contradigan lo dispuesto en los Estatutos, políticas, el reglamento. Sancionables con amonestación verbal o amonestación escrita, considerando especialmente las siguientes faltas:

Reglamento Interno de Trabajo – Asociación Campaña Colombiana Contra Minas

- a) Ofender de obra o de palabra a la Asociación, a sus símbolos, emblemas o a sus integrantes.
- b) Replicar descortésmente o desobedecer las órdenes o mandatos de los Coordinadores/as o Directivos.
- c) Modificar o alterar las órdenes o mandatos recibidas de un superior.
- d) Mentir a los jefes o jefas directos sobre acciones relacionadas con su trabajo.
- e) Criticar en forma destructiva a cualquier miembro de la Asociación.
- f) Hacer reclamaciones en forma descomedida.
- g) No dar a los miembros de la Asociación la cooperación que soliciten o que sea necesaria.
- h) Ser descuidado/a o negligente en el manejo y conservación de los bienes de la Asociación que sean destinados a las actividades o proyectos.
- i) Contravenir las normas establecidas para una actividad o proyecto.
- j) Dar lugar a reclamos por el incumplimiento de sus deberes.
- k) Incumplir por acción u omisión los estatutos, políticas o reglamentos de la Asociación.
- l) Dar órdenes que atenten contra la dignidad de las personas.

De igual manera, se entenderán como **faltas leves** las siguientes:

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Asociación, implica por primera vez, llamado de atención verbal; por la segunda vez llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida, por tercera vez suspensión en el contrato de trabajo hasta por cuatro (4).
- b) Los retardos superiores a quince (15) minutos o la falta al trabajo en la mañana o en tarde, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la Asociación, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por cuatro (4) días y por segunda vez, suspensión hasta por ocho (8) días.
- c) La Falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Asociación implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, hasta por 15 días.
- d) La violación leve por parte del trabajador/a de una cualquiera de las obligaciones o prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por 15 días.

Reglamento Interno de Trabajo – Asociación Campaña Colombiana Contra Minas

- e) En el evento de que cualquiera de las ausencias antedichas afecte el normal desarrollo de la operación de la Asociación, constituirán justa causa para que ésta termine el contrato de trabajo del empleado/a de que se trate.

PARÁGRAFO: Si el empleador por las circunstancias que él considere pertinentes no ha sancionado al empleado por incumplimiento o alguna falta, no implica que no se puede sancionar en el momento en que se presente nuevamente la falta.

Las **faltas leves** también podrán ser sancionadas de la siguiente manera:

- a) **Dos (2)** llamados de atención verbales por la misma causa implican **llamado de atención escrito**.
- b) **Dos (2)** llamados de atención escritos por la misma causa implican **suspensión en el trabajo hasta por cuatro (4) días**.

ARTÍCULO 73: Los siguientes hechos constituyen faltas graves y podrán dar lugar a sanciones más rigurosas o a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la Asociación sin preaviso alguno, adicional e independientemente de otros hechos o faltas previstos como justa causa de despido establecidos en los contratos de trabajo, en la ley, en el Código Sustantivo del Trabajo, o en el presente reglamento:

Se consideran como graves faltas las siguientes:

- a) Consumir bebidas embriagantes o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas, o portarlas, consumirlas, suministrarlas, venderlas o distribuirlas durante las actividades de la Asociación, o presentarse a ellas estando notoriamente alterado por sus efectos.
- b) Impartir órdenes que violen los principios, las políticas, los Estatutos o el Reglamento o que en alguna manera atenten contra la dignidad de las personas a su cargo.
- c) Ejecutar o colaborar en cualquier acto tendiente a disociar o afectar la armonía y la camaradería entre los miembros de la Asociación.
- d) Ocultar o tratar de ocultar, o no informar oportunamente, o inducir a otros/as a no informar, las faltas contra los principios, los Estatutos o el Reglamento, cometidas por miembros de la CAMPAÑA.
- e) Servir a otro u otros/as de cómplice, auxiliador o encubridor de una falta grave.
- f) Malversar o utilizar indebidamente los fondos o bienes de la Asociación, apropiarse indebidamente de dineros o bienes pertenecientes a la Asociación o de alguno de sus miembros, llevar cuentas paralelas, no rendir oportuna y claramente las cuentas de los que le fueran encomendados o manejarlos con negligencia o descuido.
- g) No cumplir con los deberes de lealtad debida a la Asociación en cualquiera de sus niveles.

Reglamento Interno de Trabajo – Asociación Campaña Colombiana Contra Minas

- h)** Agredir físicamente o de palabra a cualquier miembro de la Asociación o persona vinculada a ella. Se agravará la falta si la agresión se efectúa en sitio público o en presencia de terceros o menores, aun cuando no se causen lesiones.
- i)** Dar declaraciones o hacer publicaciones sobre asuntos de la Asociación, sin estar autorizado para ello, causando perjuicios.
- j)** Hacer o divulgar comentarios infundados que menoscaben el prestigio o sean en cualquier forma desfavorables a la Asociación, a sus directivos o a sus miembros.
- k)** Crear, participar, organizar o dirigir actividades tendientes a dividir la Asociación o a formar asociaciones con fines similares, sin autorización expresa y escrita de la Junta Directiva.
- l)** Organizar, promover, participar o difundir actividades tendientes a menoscabar el orden, la disciplina y la organización de la Asociación.
- m)** Tener o intentar tener hacia cualquier compañero/a o persona de la comunidad conductas de carácter y/o contenido sexual y/o erótico sin su consentimiento o abusando del poder dominante que tenga sobre la persona por causa de su cargo o de la vinculación que tenga con la Asociación.
- n)** Recibir orden de detención preventiva proferida por las autoridades colombianas, por delitos comunes. Si posteriormente, dicha medida fuere revocada, las sanciones impuestas por la Asociación por ello, serán igualmente levantadas.
- o)** La negligencia, descuido u omisión grave en el cumplimiento de los deberes o funciones, cuando se desempeñe un cargo en la Asociación, así como la tolerancia de la negligencia, el descuido u omisión en el cumplimiento de los deberes de sus subalternos o el aprovechar su cargo para obtener o tratar de obtener beneficios de cualquier clase para sí o para terceros.
- p)** El uso indebido o no autorizado del nombre de la Asociación o de sus emblemas o distintivos, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.
- q)** Violar el parágrafo de confidencialidad.
- r)** Alterar o crear documentos de cualquier tipo, cuando con ellos se cause daño a la Asociación o se obtengan beneficios personales para el trabajador o la trabajadora de forma irregular, de igual manera, usar documentos falsos para legalizar gastos de alimentación o de transporte.
- s)** Toda actitud, acción discriminatoria, Bullying o matoneo hacia alguna persona a razón de raza, etnia, sexo, identidad de género, orientación sexual, creencia religiosa o afiliación política.
- t)** Realizar cualquier oferta de dinero, empleo, bienes o servicios a cambio de sexo, incluyendo favores sexuales u otras formas de comportamientos vejatorios, degradantes o explotadores a cualquier compañero/a de trabajo o persona de la comunidad.
- u)** Toda acción de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, física, sexual, situación económica, la autodeterminación o el desarrollo personal de alguna persona miembro de la

ACCCM o de la comunidad a razón de su raza, etnia, sexo, identidad de género u orientación sexual.

También se considerarán como **faltas graves** las siguientes:

- a) Cualquier acto de negligencia, descuido u omisión en que incurra el trabajador o la trabajadora en el ejercicio de sus funciones.
- b) La violación por parte del trabajador o de la trabajadora de cualquiera de las obligaciones o prohibiciones establecidas en la ley, el presente Reglamento, políticas o surgidas del contrato de trabajo.
- c) Comentar con terceras personas, aún en forma indirecta, asuntos reservados de EL EMPLEADOR, conocidos por el trabajador o la trabajadora.
- d) La ejecución por parte del trabajador o la trabajadora de labores remuneradas al servicio de terceros, sin autorización de EL EMPLEADOR;
- e) La inobservancia del trabajador o la trabajadora de las medidas de seguridad prescritas por EL EMPLEADOR.
- f) Cualquier daño que por negligencia o descuido del trabajador o la trabajadora se cause en cualquiera de los elementos puestos bajo su cuidado.
- g) Incumplir el horario de trabajo establecido por EL EMPLEADOR.
- h) Cualquier falta u omisión en que incurra el trabajador o la trabajadora con los dineros, valores, etc. que maneje, sean de propiedad de terceros o del EMPLEADOR.
- i) Abandonar el trabajo sin permiso del respectivo superior jerárquico.
- j) La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo.
- k) La pérdida o extravío, sin explicación válida, a juicio de EL EMPLEADOR, de cualquiera de los elementos de trabajo que se le confíen, así como su destrucción o deterioro anormal.
- l) Sustraer, permitir o auxiliar la sustracción de elementos de trabajo, herramientas, mercancías de propiedad de EL EMPLEADOR, valores y, en general, todo hecho inmoral o ilícito cometido por el trabajador o la trabajadora en el lugar de trabajo o por razón de éste;
- m) El mal tratamiento de las mercancías, muebles, enseres y dependencias de EL EMPLEADOR.
- n) Fingir enfermedad o incapacidad para ausentarse del trabajo.
- o) No operar correctamente los vehículos, máquinas, instrumentos o herramientas confiadas para el desempeño del cargo asignado.

Reglamento Interno de Trabajo – Asociación Campaña Colombiana Contra Minas

-
- p)** No utilizar las prendas (ropa, uniformes, vestido, calzado de labor, etc.) y/o elementos de trabajo que suministre EL EMPLEADOR para el desempeño de las funciones del trabajador o la trabajadora.
 - q)** No dar aviso oportuno a EL EMPLEADOR sobre la ocurrencia de accidentes de trabajo.

Las faltas consideradas como graves, cuando no sean tenidas por el EMPLEADOR como justa causa de terminación unilateral del contrato de trabajo, podrán ser sancionadas de la siguiente manera:

- a)** Cuando una falta grave se cometa por primera vez y no genere la terminación inmediata del contrato de trabajo con justa causa por parte del EMPLEADOR, **suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días.**
- b)** Cuando una falta grave se cometa por segunda vez y no genere la terminación inmediata del contrato de trabajo con justa causa por parte del EMPLEADOR, **suspensión en el trabajo hasta por treinta (30) días.**
- c)** Cuando una falta grave se cometa por tercera vez y no genere la terminación inmediata del contrato de trabajo con justa causa por parte del EMPLEADOR, **suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.**

Circunstancias que atenúan la Responsabilidad: Se considerarán como circunstancias que atenúan la responsabilidad las siguientes:

- a)** El haber observado buena conducta anterior.
- b)** El haber obrado por motivos nobles o altruistas.
- c)** El haber confesado voluntariamente la comisión de la infracción.
- d)** El haberse arrepentido espontáneamente por la infracción cometida.
- e)** El haber procurado evitar espontáneamente los efectos nocivos de la infracción, antes de iniciarse la acción disciplinaria.
- f)** El haber procedido inmediatamente a la infracción, una provocación injusta y suficiente.

Circunstancias que agravan la Responsabilidad: Se consideran como circunstancias que agravan la responsabilidad las siguientes:

- a)** El haber incurrido anteriormente en infracciones disciplinarias medias o graves que dieren lugar a la aplicación de alguna sanción.
- b)** El reincidir en la comisión de infracciones leves.
- c)** El haber procedido por motivos innobles o fútiles.
- d)** El haber preparado ponderadamente la infracción.
- e)** El haber obrado con la complicidad de otra u otras personas.
- f)** El haber cometido la infracción para ejecutar u ocultar otra.
- g)** El haber intentado atribuir a otro u otros la responsabilidad de la infracción.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 74: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador/a inculpado/a directamente. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión del empleador de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.).

ARTÍCULO 75: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

Parágrafo: La terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador con o sin justa causa, nunca es entendida o reconocida legalmente como una sanción.

CAPÍTULO XIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 76: Los reclamos de los trabajadores y trabajadoras se harán ante el Director /a Nacional, Sub Director/a Nacional, Directores/as, Dirección de Recursos Humanos y Gerentes de área, Coordinadores/as de Locación, Supervisores/as de despeje y Líderes de ENT o **ante el Comité de Convivencia si fuere necesario.**

Parágrafo Primero: Resolución de diferencias o inconformidades:

- a) Las diferencias o inconformidades que puedan presentarse entre los miembros de la Asociación o entre estos y las instituciones aliadas o proveedores, frente a los manejos administrativos, técnicos, relaciones personales o interinstitucionales de la Asociación, serán manejadas en primera instancia por el Director /a, Coordinador/a Administrativo o en todo caso por el Jefe o jefa inmediata, del trabajador.
- b) En caso de no ser resuelta, no ser satisfecha o mantenerse la inconformidad, el afectado/a puede elevar su queja al Director /a Nacional por medio de un oficio escrito, en el cual manifiesta la situación que ha causado la diferencia o inconformidad. El Director/a Nacional deberá resolverla en un lapso no mayor a 15 días a partir de la fecha de su recibo, buscando siempre la satisfacción del afectado/a, siempre y cuando la situación no atente contra los principios, visión y misión de la Asociación. En estos casos Director/a Nacional deberá confrontar la situación con los implicados/as para aclarar la inconformidad o diferencia y buscar los mecanismos más adecuados para que no se vuelva a presentar.
- c) **Quién Impone Las Sanciones:** Las faltas cometidas por los Miembros de la Campaña serán sancionadas por el Director/a, Sub Director/a o en todo caso por el Jefe o jefa inmediato, del trabajador/a, a la luz de la Constitución y las leyes de la República de Colombia. Faltas leves desde coordinación de las oficinas se puede hacer el llamado de atención verbal con acta de compromiso, faltas graves deben enviar por correo la situación ocurrida y desde recursos humano se envía el llamado de atención escrito

Parágrafo segundo: Contra las sanciones así impuestas, se podrán interponer los recursos de Reposición ante la persona que impuso la sanción para que sea reconsiderada y subsidiariamente el Recurso de Apelación ante el inmediato superior o ante el Director/a Nacional para que confirmen o revoquen la sanción impuesta al trabajador/a. Para resolver los recursos interpuestos se fija un término no mayor de un (1) mes.

CAPÍTULO XV
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN – LEY 1010 DE 2006

ARTÍCULO 77. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL: Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre el trabajador o trabajadora por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del trabajador o trabajadora.

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

Maltrato laboral	Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como trabajador o trabajadora; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
Persecución laboral	Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
Discriminación laboral	Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
Entorpecimiento laboral	Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o trabajadora. 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.
Inequidad laboral	Asignación de funciones a menoscabo del trabajador.
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. (Art. 2, Ley 1010 de 2006).

ARTÍCULO 78. CONDUCTAS ATENUANTES: Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a) Haber observado buena conducta anterior.
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.

- e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- g) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARÁGRAFO: El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual. (Art. 3 Ley 1010 de 2006)

ARTÍCULO 79. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES: Son circunstancias agravantes:

- a) Reiteración de la conducta.
- b) Cuando exista concurrencia de causales.
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.
- e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un 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. 4 Ley 1010 de 2006).

ARTÍCULO 80. SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY: Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo.
- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal.
- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral.
- Los trabajadores vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

Son sujetos partícipes del acoso laboral:

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

Parágrafo: Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral. (Art. 6 Ley 1010 de 2006).

ARTÍCULO 81 . CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.

Reglamento Interno de Trabajo – Asociación Campaña Colombiana Contra Minas

- g)** Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h)** La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i)** La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo.
- j)** La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo.
- k)** El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás trabajadores en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l)** La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- m)** La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- n)** El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2°.

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

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil. (Art. 7 Ley 1010 de 2006)

ARTÍCULO 82. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a)** Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina y el orden en las diferentes áreas de la Asociación. Además de las ordenes de cumplimiento de todas las actividades para las cuales fue contratado el trabajador.
- b)** Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- c)** La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.

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

Parágrafo: Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios. (Art. 8 Ley 1010 de 2006)

ARTÍCULO 83: En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Asociación ha previsto los siguientes mecanismos:

- a) 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.
- b) 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 la Asociación.
- c) Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de: **(i)** Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente; **(ii)** Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones de la Asociación que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos. **(iii)** Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en el centro cardiovascular, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

ARTÍCULO 84: 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:

Reglamento Interno de Trabajo – Asociación Campaña Colombiana Contra Minas

- a) La Asociación tendrá un Comité de Convivencia Laboral, integrado en forma bipartita, por representantes de los trabajadores y de los representantes del empleador o su delegado. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.
- b) El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
- Evaluar en cualquier tiempo la convivencia laboral en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral del centro cardiovascular.
 - Atender las combinaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
 - Este comité se reunirá por lo menos dos veces por semestre y de manera extraordinaria cada vez que se presente una situación que constituya acoso laboral, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realicen los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
 - Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convíviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
 - Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de

Reglamento Interno de Trabajo – Asociación Campaña Colombiana Contra Minas

acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

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

PREVENCIÓN DEL ABUSO Y EXPLOTACIÓN SEXUAL

ARTÍCULO 85: La Asociación en su calidad de empleador, asume el compromiso de fomentar el respeto a la dignidad humana y a los derechos fundamentales reproductivos de todos sus trabajadores y trabajadoras, mediante la generación de mecanismos, planes, políticas, programas y metas para la prevención del Abuso y Explotación Sexual.

Los presentes mecanismos se encuentran regulados y reglamentados en la Política de prevención al Acoso y Explotación Sexual, previamente publicada y divulgada a todos sus colaboradores y colaboradoras.

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

ARTÍCULO 86: La Asociación en su calidad de empleador, asume el compromiso de trabajar por la equidad de Género e interseccionalidad de manera transversal en las acciones programáticas, mediante la promoción de actividades equitativas e igualitarias entre todos sus trabajadores o trabajadoras.

Las mencionadas actividades de promoción se encuentran reguladas y reglamentadas en la Política de Género, previamente publicada y divulgada a todos sus colaboradores y colaboradoras.

CAPÍTULO XV TELETRABAJO

ARTÍCULO 87: La Asociación suministrará los equipos informáticos para garantizar el cumplimiento del objeto del contrato que en la modalidad del teletrabajo requiera el teletrabajador, quien tendrá la obligación de cuidarlos y utilizarlos únicamente para fines laborales, instrumentos que no podrá emplear de manera diferente a la convenida, en consecuencia, cualquier violación a esa obligación por leve que sea, será calificada como justa causa para dar por terminado el presente contrato.

ARTÍCULO 88: Las herramientas y elementos de trabajo, así como la información suministrada o generada por el teletrabajador, se encuentran bajo su custodia y cuidado, por lo que su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del teletrabajador.

Las partes acuerdan que la información, herramientas y elementos de trabajo sólo podrán ser empleados para las labores inherentes al contrato de trabajo suscrito entre las partes, garantizando en todo caso que el uso de los mismos estará dirigido exclusivamente al desempeño de sus funciones, por lo cual, darle una destinación diferente, ilegítima, u omitir su deber de cuidado, de manera que se produzca la pérdida, daño o destrucción de aquellos por parte del teletrabajador, serán considerados como falta grave a sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 89: El suministro de las herramientas y elementos de trabajo no constituyen salario ni

Reglamento Interno de Trabajo – Asociación Campaña Colombiana Contra Minas

beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas y elementos de trabajo, y por tratarse de herramientas de trabajo que facilita la Asociación, se reserva la facultad de modificar el suministro de aquellas.

ARTÍCULO 90: La Asociación vigilará las funciones desarrolladas por el teletrabajador a través de los métodos de procesamiento electrónico que la ésta implemente, los cuales permitirán acceso permanente a la información y continua comunicación entre el teletrabajador y la Asociación.

ARTÍCULO 91: El teletrabajador autoriza a la Administradora de Riesgos Laborales las visitas a su domicilio, si este es el lugar de ejecución del contrato, a fin de avalar que el lugar de trabajo cumple las disposiciones requeridas para garantizar la seguridad del teletrabajador, quien debe adoptar las medidas necesarias para mitigar el riesgo y/o la ocurrencia de siniestros.

ARTÍCULO 92: El teletrabajador acatará las medidas de cuidado y prevención definidas en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y riesgos profesionales, definidos por la ARL y el Reglamento de Trabajo.

ARTÍCULO 93: El teletrabajador respetará las disposiciones legales a fin de salvaguardar la información de la empresa, acatando las políticas de confidencialidad y de seguridad implementadas, por lo cual deberá manipular los datos de carácter personal a los cuales tenga acceso, únicamente para cumplir sus funciones, absteniéndose en todo caso de ceder o divulgar a terceras personas el referido material.

ARTÍCULO 94: El teletrabajador se compromete a guardar la máxima reserva y confiabilidad sobre las actividades laborales que desarrolle, entendiendo por Información Confidencial aquella que es propiedad de la Asociación y la que emane del teletrabajador en virtud del contrato de trabajo, por lo anterior el teletrabajador no divulgará, publicará o pondrá a disposición de terceros la Información adquirida en desarrollo de sus funciones.

CAPÍTULO XVI PUBLICACIONES

ARTÍCULO 95: El empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPÍTULO XVII VIGENCIA

ARTÍCULO 96: El presente Reglamento entrará a regir una vez se haya promulgado a los trabajadores y trabajadoras, según se puede acreditar en acta.

CAPÍTULO XVIII DISPOSICIONES FINALES

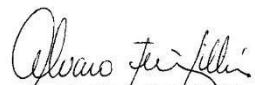
ARTÍCULO 97: Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido el empleador.

Reglamento Interno de Trabajo – Asociación Campaña Colombiana Contra Minas

**CAPÍTULO XIX
CLÁUSULAS INEFICACES**

ARTÍCULO 98: No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador/a en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbítrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

Se aprueba a los 17 días del mes de agosto de 2023.



ÁLVARO JIMÉNEZ MILLÁN
Representante Legal
ASOCIACIÓN CAMPAÑA COLOMBIANA CONTRA MINAS

Reglamento Interno de Trabajo – Asociación Campaña Colombiana Contra Minas

