

# **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO CÁMARA DE COMERCIO DE SEVILLA**

## ÍNDICE

<b>PREÁMBULO</b> .....	5
<b>CAPÍTULO I</b> .....	5
<b>CONDICIONES DE ADMISION</b> .....	5
<b>ARTICULO 1º</b> .....	5
<b>CAPÍTULO II</b> .....	5
<b>PERIODO DE PRUEBA</b> .....	5
<b>ARTICULO 2º</b> .....	5
<b>ARTICULO 3º</b> .....	6
<b>ARTICULO 4º</b> .....	6
<b>CAPÍTULO III</b> .....	6
<b>TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS</b> .....	6
<b>ARTICULO 5.</b> .....	6
<b>CAPÍTULO IV</b> .....	6
<b>HORARIO DE TRABAJO</b> .....	6
<b>ARTICULO 6.</b> .....	6
<b>CAPÍTULO V</b> .....	7
<b>LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO</b> .....	7
<b>ARTICULO 7º</b> .....	7
<b>ARTICULO 8º</b> .....	7
<b>ARTICULO 9º</b> .....	7
<b>ARTICULO 10º</b> .....	7
<b>ARTICULO 11º</b> .....	7
<b>CAPÍTULO V</b> .....	8
<b>DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS</b> .....	8
<b>ARTICULO 12º</b> .....	8
<b>ARTICULO 13º</b> .....	9
<b>ARTICULO 14º</b> .....	9
<b>CAPÍTULO VII</b> .....	9
<b>VACACIONES REMUNERADAS</b> .....	9
<b>ARTICULO 15º</b> .....	9
<b>ARTICULO 16º</b> .....	9
<b>ARTICULO 17º</b> .....	9
<b>ARTICULO 18º</b> .....	9
<b>ARTICULO 19º</b> .....	10
<b>ARTICULO 20º</b> .....	10
<b>ARTICULO 21º</b> .....	10
<b>ARTICULO 22º</b> .....	10
<b>CAPÍTULO VIII</b> .....	10
<b>PERMISOS</b> .....	10
<b>ARTICULO 23º</b> .....	10
<b>CAPÍTULO IX</b> .....	11
<b>SALARIO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN</b> .....	11
<b>ARTICULO 24º</b> .....	11

ARTICULO 25°.....	11
ARTICULO 26°.....	11
<b>CAPITULO X.....</b>	<b>12</b>
<b>MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO .....</b>	<b>12</b>
ARTICULO 27°.....	12
ARTICULO 28°.....	12
ARTICULO 29°.....	12
ARTICULO 30°.....	12
ARTICULO 31°.....	13
ARTICULO 32°.....	13
<b>CAPÍTULO XI.....</b>	<b>13</b>
<b>PRESCRIPCIONES DE ORDEN .....</b>	<b>13</b>
ARTICULO 33°.....	13
<b>CAPÍTULO XII.....</b>	<b>14</b>
<b>ORDEN JERÁRQUICO .....</b>	<b>14</b>
ARTICULO 34°.....	14
<b>CAPÍTULO XIII.....</b>	<b>15</b>
<b>OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA ENTIDAD Y LOS TRABAJADORES.....</b>	<b>15</b>
ARTICULO 35°.....	15
ARTICULO 36°.....	16
ARTICULO 37°.....	17
ARTICULO 38°.....	17
<b>CAPÍTULO XIV .....</b>	<b>19</b>
<b>ESCALA DE FALTAS, SANCIONES DISCIPLINARIAS Y PROCESO SANCIONATORIO .....</b>	<b>19</b>
ARTICULO 39°.....	19
Artículo 40°.....	19
ARTICULO 41°.....	19
ARTÍCULO 42°.....	21
ARTICULO 43°.....	23
ARTICULO 44°.....	23
ARTICULO 45°.....	23
Artículo 46.-.....	23
<b>CAPÍTULO XV .....</b>	<b>24</b>
<b>RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN .....</b>	<b>24</b>
ARTÍCULO 47°.....	24
<b>CAPÍTULO XVI.....</b>	<b>24</b>
<b>MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN .....</b>	<b>24</b>
ARTICULO 48°.....	25
ARTICULO 49°.....	25
<b>CAPÍTULO XVII.....</b>	<b>25</b>
<b>PUBLICACIONES .....</b>	<b>25</b>

<b>ARTICULO 50°</b> .....	25
<b>CAPÍTULO XVIII</b> .....	26
<b>VIGENCIA</b> .....	26
<b>ARTICULO 51°</b> .....	26
<b>CAPÍTULO XIX</b> .....	26
<b>DISPOSICIONES FINALES</b> .....	26
<b>ARTICULO 52°</b> .....	26
<b>CAPÍTULO XX</b> .....	26
<b>CLÁUSULAS INEFICACES</b> .....	26
<b>ARTICULO 53°</b> .....	26

## **PREÁMBULO**

El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la CAMARA DE COMERCIO DE SEVILLA, tiene como ámbito de aplicación la sede principal ubicada en la carrera 51 numero 51 -25 centro comercial Sevilla, Local 9 y su sede en el municipio de Caicedonia y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la entidad como todos sus trabajadores.

Este Reglamento determina las condiciones a las cuales deben sujetarse la CÁMARA DE COMERCIO DE SEVILLA, como empleador, y sus trabajadores. Por consiguiente, hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario.

## **CAPÍTULO I**

### **CONDICIONES DE ADMISION**

**ARTÍCULO 1º.** Quien aspire a laborar en un cargo en la CÁMARA DE COMERCIO DE SEVILLA, deberá hacer entrega de la hoja de vida con los soportes necesarios que acrediten su formación y experiencia, para participar en el proceso de selección.

Una vez seleccionado y previo al proceso de contratación la persona deberá aportar los documentos que la legislación y la entidad tienen establecidos como necesarios para su vinculación.

Una vez seleccionado y llenado los requisitos anteriores, se procederá a la firma del contrato de trabajo.

**PARÁGRAFO 1º.** Los contratos de aprendizaje deberán cumplir los mismos requisitos.

**PARÁGRAFO 2º.** La CAMARA DE COMERCIO DE SEVILLA, en ningún caso contratará personas menores de edad.

## **CAPÍTULO II**

### **PERIODO DE PRUEBA**

**ARTÍCULO 2º.** La CAMARA DE COMERCIO DE SEVILLA, una vez contratada la persona seleccionada, podrá estipular con esta, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la entidad, las aptitudes del empleado, y por parte del empleado, las condiciones de trabajo.

**ARTÍCULO 3º.** El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, El período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin exceder de dos meses.

Cuando entre La CAMARA DE COMERCIO DE SEVILLA y el empleado se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7º).

**ARTÍCULO 4º.** Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el empleado continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a la CAMARA DE COMERCIO DE SEVILLA, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan y tienen derecho a todas las prestaciones sociales (CST, art. 80º).

### **CAPÍTULO III**

#### **TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTÍCULO 5.** Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de tres meses en especial durante la jornada de renovación y de índole distinta a las actividades normales de la entidad. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos a todas las prestaciones sociales (CST, art. 6º CST, art. 80º).

### **CAPÍTULO IV**

#### **HORARIO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 6.** Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

Lunes a viernes

Jornada Continúa: De 08:00 am a 4:00 pm

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

## **CAPÍTULO V**

### **LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

**ARTÍCULO 7º.** Trabajo ordinario diurno es el realizado entre las seis de la mañana (6 a.m.) y las diez de la noche (10 p.m.), trabajo nocturno es el comprendido entre las diez de la noche (10 p.m.) y las seis de la mañana (6 a.m.)

**ARTÍCULO 8º.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, art. 159).

**PARÁGRAFO 1.** No habrá limitación de jornada para los empleados que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, sin que el servicio prestado fuera del horario antedicho constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

**ARTÍCULO 9º.** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y 12 semanales y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por este.

#### **ARTÍCULO 10º. Tasas y liquidación de recargos.**

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).

**ARTÍCULO 11º.** La CAMARA DE COMERCIO DE SEVILLA no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el ARTICULO 8º. de este reglamento.

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

**PARÁGRAFO 2.** Jornada laboral flexible: La Entidad y el empleado pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la entidad o secciones de esta, 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 161, numeral 3, literal c del C.S.T., modificado por el Artículo 51 de la ley 789 de 2002, esta jornada podrá aplicarse en Jornada de renovación.

## **CAPÍTULO V**

### **DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ARTÍCULO 12°.** Serán días de descanso obligatorio y remunerado los domingos y los siguientes días de fiesta de carácter civil y religioso, de acuerdo con la ley:

1.º de enero	7 de agosto
6 de enero	15 de agosto
19 de marzo	12 de octubre
1.º de mayo	1.º de noviembre
29 de junio	11 de noviembre
20 de julio	8 y 25 de diciembre.

Además, los días jueves y viernes santos, el de la Ascensión del Señor, el de Corpus Christi y el del Sagrado Corazón de Jesús.

El descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1.º de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, el de Corpus Christi y el del Sagrado Corazón de Jesús, cuando no sea en día lunes se trasladarán al lunes siguiente.

Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

El descanso en los domingos y demás días expresado en este artículo tienen una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

**PARÁGRAFO 1.** Trabajo dominical y festivo.



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.

**PARÁGRAFO 2.** En los casos de labores ocasionales o transitorias que no puedan ser suspendidas, cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores.

**ARTÍCULO 13°.** El descanso en los domingos y los demás días expresados en el ARTICULO 12° de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, art. 25).

**ARTÍCULO 14°.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la entidad suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral.

Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

## **CAPÍTULO VII**

### **VACACIONES REMUNERADAS**

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

**ARTÍCULO 16°.** La época de vacaciones debe ser señalada por la entidad a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

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

**ARTÍCULO 17°.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el empleado no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

**ARTÍCULO 18°.** Se podrá compensar en dinero hasta la mitad de las vacaciones previo acuerdo entre el empleado y la CAMARA DE COMERCIO SEVILLA según lo establecido en el artículo 20 de la Ley 1429 de 2010.

Cuando el contrato termina sin que el empleado hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas 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 empleado (CST, art. 189).

**ARTÍCULO 19°.** En todo caso, el empleado gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

**ARTÍCULO 20°** Durante el período de vacaciones el empleado 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 empleado en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

**ARTÍCULO 21°.** La CAMARA DE COMERCIO DE SEVILLA llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas (D. 13/67, art. 5°).

**ARTÍCULO 22°.** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L. 50/90, art. 3°, par.).

## **CAPÍTULO VIII**

### **PERMISOS**

**ARTÍCULO 23°.** La CAMARA DE COMERCIO DE SEVILLA concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la entidad y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento de la entidad. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.

- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 70% de los trabajadores.
- Los permisos o licencia por luto se conceden por fallecimiento de cónyuge, compañera o compañero permanente, Segundo grado de consanguinidad, primer grado de afinidad, segundo civil, en este último incluye únicamente a los padres adoptantes, y a los hijos adoptivos. (CST art. 57)

## **CAPÍTULO IX**

### **SALARIO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN**

#### **ARTÍCULO 24°.** Formas y libertad de estipulación:

1. La CAMARA DE COMERCIO DE SEVILLA y el empleado 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.

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

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la entidad que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes parafiscales, pero en el caso de los parafiscales, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento 30%.

**ARTÍCULO 25°.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará a través de transferencia electrónica a la cuenta que el empleado haya inscrito para tal fin (CST, art. 138, núm. ARTICULO 26°. 1°).

**ARTÍCULO 26°.** El periodo de pago será quincenal y el salario se pagará al empleado directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales de manera quincenal.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (CST, art. 134).

## **CAPITULO X**

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

**ARTÍCULO 27°.** Es obligación de La CÁMARA DE COMERCIO DE SEVILLA como empleador, velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo.

Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTÍCULO 28°** Para garantizar los servicios médicos requeridos por el trabajador, la CÁMARA DE COMERCIO DE SEVILLA deberá cumplir con las respectivas afiliaciones al sistema de seguridad social, EPS, ARL y Fondo de Pensiones. En forma adicional debe cumplir con el pago oportuno de los aportes.

**ARTÍCULO 29°.** Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo a la entidad, a través de su jefe inmediato o quien esta persona delegue, quien deberá conceder el permiso para que el trabajador asista a la atención médica si es necesario, en todo caso se presume la buena fe del trabajador.

Cuando la enfermedad persista, el trabajador deberá reportar si fue incapacitado o no, y en caso positivo deberá entregar a la entidad la constancia de la incapacidad y si existen recomendaciones laborales. Si el trabajador no asiste a laborar y no aporta los soportes necesarios, 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.

**ARTÍCULO 30°.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la entidad en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, será objeto de la investigación disciplinaria pertinente.

**ARTÍCULO 31°.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la entidad para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de los elementos de trabajo, especialmente para evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional.

**PARÁGRAFO 1.** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, y el autorreporte de condiciones inseguras de trabajo, según indicaciones y protocolos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que la hayan comunicado por escrito, facultan a la CAMARA DE COMERCIO DE SEVILLA para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

**ARTÍCULO 32°.** En caso de incidente o accidente de trabajo, el trabajador tiene dentro de sus obligaciones el reporte inmediato del mismo al jefe inmediato o su delegado, quien ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión para su atención en urgencias y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente y realizara el reporte del mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 y sus reglamentarios o posteriores modificaciones ante la EPS y la ARL y Ministerio de Trabajo si es del caso, de igual forma la CAMARA DE COMERCIO DE SEVILLA está obligada a realizar la investigación del caso y tomar las medidas correctivas pertinentes.

## **CAPÍTULO XI**

### **PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

**ARTÍCULO 33°.** Los trabajadores de la CAMARA DE COMERCIO DE SEVILLA, tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la entidad.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la entidad en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas de seguridad y precauciones que le indique su respectivo jefe o el subproceso de Seguridad y Salud en el trabajo, para el desempeño de sus funciones y el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Como empleado de la CAMARA DE COMERCIO DE SEVILLA, guardar la compostura y el orden fuera de la institución.
- f) Portar el uniforme conforme los cronogramas establecidos por la entidad.
- g) Cumplir con sus funciones y atender a las personas y usuarios con respeto y cordialidad.

## CAPÍTULO XII

### ORDEN JERÁRQUICO

**ARTÍCULO 34°.** El orden jerárquico de la CÁMARA DE COMERCIO DE SEVILLA de acuerdo con su estructura es el siguiente:



**PARÁGRAFO 1.** De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias, previo el debido proceso, a los trabajadores de la entidad: Presidencia Ejecutiva, Dirección Jurídica y Dirección Administrativa y Contable.

## **CAPÍTULO XIII**

### **OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA ENTIDAD Y LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 35°.** Son obligaciones especiales de la CAMARA DE COMERCIO DE SEVILLA:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y elementos de protección para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores, instalaciones apropiadas y elementos adecuados de protección contra accidentes laborales y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud en el trabajo.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo. Para este efecto, la entidad mantendrá lo necesario según reglamentación e indicaciones en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al empleado las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el presente reglamento.
7. Dar al empleado que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado.
8. Cumplir con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
9. Realizar los exámenes medico ocupacionales de Ingreso, Periódico, por reubicación, por reintegro, post incapacidad cuando se requiera y de Egreso.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, y legislación que se agregue.
12. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, incapacidades o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que la CAMARA DE COMERCIO DE SEVILLA comunique a los trabajadores en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos, incapacidades o licencias mencionadas.

13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

14. Entregar las dotaciones de uniformes o prendas y los elementos de protección personal como se estipula en la legislación. (CST Art. 230).

15. Velar porque los trabajadores tengan derecho de ascenso en caso de que exista una vacante definitiva.

16. La CÁMARA DE COMERCIO DE SEVILLA, diseñará un plan de incentivos laborales para todos sus trabajadores.

17. Entregar una copia del presente reglamento a todos los trabajadores de la entidad, y cada empleado nuevo al ingreso. Así mismo mantener este documento en un lugar visible del lugar de trabajo y sedes de la entidad.

**ARTÍCULO 36°.** Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor y sus funciones en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la entidad o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la entidad, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado para el cumplimiento de sus labores

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5. Comunicar oportunamente a la entidad las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas, los objetos o infraestructura de la entidad, conservando la premisa que la seguridad personal es primero.

7. Observar todas las medidas e indicaciones prescritas en los tratamientos por parte de la EPS o la ARL, tanto dentro de la CÁMARA DE COMERCIO DE SEVILLA, como en su vida extra laboral.

8. Observar todas las medidas de autocuidado y prevención que se deriven de las indicaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

9. Registrar en las oficinas de la entidad su domicilio dirección y teléfono y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).



**ARTÍCULO 37°.** La CAMARA DE COMERCIO DE SEVILLA como entidad tiene prohibido:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes casos:

a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.

c. En cuanto a las cesantías y liquidaciones, la entidad puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la entidad.

3. Exigir o aceptar dinero del empleado como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otra entidad a los trabajadores que se separen o sean separados de la entidad

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

**ARTÍCULO 38°.** Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la entidad los útiles de trabajo, o productos que se manejen dentro de esta, sin permiso escrito y firmado por el empleador o por quien haga sus veces.

2. Presentarse al sitio de trabajo bajo el influjo de estupefacientes o sustancias psicotrópicas, consumirlas o incitarlas a consumirlas en dicho sitio. La violación de esta prohibición constituirá justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono, según lo dispuesto por el numeral 11 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Fumar dentro de las instalaciones de la CÁMARA DE COMERCIO DE SEVILLA.
4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la entidad.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo o suspender labores.
7. Hacer colectas, ventas, rifas, suscripciones o ventas por catálogo.
8. Atender a vendedores por catálogo o de rifas o cualquier otra clase de ventas dentro de la entidad.
9. Usar los útiles o herramientas suministradas por la entidad en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).
10. El uso de celulares o de redes sociales con objeto diferente a las funciones asignadas si es del caso.
11. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o cualquier otra dependencia de trabajo.
12. Negarse a firmar las copias de las cartas que por observaciones relacionadas con el desarrollo del trabajo le sean dirigidas. La firma de la copia sólo indica que el trabajador recibió la comunicación y no la aceptación de su contenido.
13. Usar las redes corporativas, los sistemas telemáticos, los equipos, medios informáticos y el correo electrónico que la CÁMARA DE COMERCIO DE SEVILLA pone a su disposición para fines personales o en forma diferente a ubicar información sobre las labores propias de su empleo.
14. Realizar a favor de personas diferentes a la CÁMARA DE COMERCIO DE SEVILLA cualquier labor dentro del lugar o en horas de trabajo, o ejecutar fuera de dichas labores otras que afecten su capacidad de trabajo.
15. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la CÁMARA DE COMERCIO DE SEVILLA.

16. Todo acto de indisciplina, mala fe, o discusiones durante la jornada de trabajo.

17. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo

## **CAPÍTULO XIV**

### **ESCALA DE FALTAS, SANCIONES DISCIPLINARIAS Y PROCESO SANCIONATORIO**

**ARTÍCULO 39°.** La CAMARA DE COMERCIO DE SEVILLA no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, fallos de las Altas Cortes, o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

**ARTÍCULO 40°.** Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos de la CAMARA DE COMERCIO DE SEVILLA y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en el presente reglamento.

**ARTÍCULO 41°.** Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo injustificado y sin previo aviso en la hora de entrada, constituirá llamado de atención con copia a la hoja de vida.

Por segunda vez amonestación, con copia a la hoja de vida.

Por tercera vez constituirá falta grave, y dará lugar al inicio procedimiento sancionatorio para calificar justa causa de despido.

2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la entidad, implica por primera vez llamado de atención con copia la hoja de vida.

Por segunda vez amonestación, con copia a la hoja de vida.

Por tercera vez constituirá falta grave, y dará lugar al inicio procedimiento sancionatorio para calificar justa causa de despido.

3. La falta total al trabajo durante el día sin previo aviso y excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la entidad, implica, llamado de atención con copia a la hoja de vida.

Por segunda vez amonestación, con copia a la hoja de vida.

Por tercera vez constituirá falta grave, y dará lugar al inicio procedimiento sancionatorio para calificar justa causa de despido .

4. La violación leve por parte del empleado de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida.

Por segunda vez amonestación, con copia a la hoja de vida.

Por tercera vez constituirá falta grave, y dará lugar al inicio procedimiento sancionatorio para calificar justa causa de despido.

5. La salida del lugar de trabajo sin permiso del empleador comportará por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida.

Por segunda vez amonestación, con copia a la hoja de vida.

Por tercera vez constituirá falta grave, y dará lugar al inicio procedimiento sancionatorio para calificar justa causa de despido.

6. El uso indebido de celulares y redes sociales en horas de trabajo comportará por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida.

Por segunda vez amonestación, con copia a la hoja de vida.

Por tercera vez constituirá falta grave, y dará lugar al inicio procedimiento sancionatorio para calificar justa causa de despido.

7. La inoperancia o negligencia en el cumplimiento de las funciones asignadas y que signifiquen detrimento patrimonial para la entidad, o inconformidad en los usuarios comportará por primera vez, llamado de con copia a la hoja de vida.

Por segunda vez amonestación, con copia a la hoja de vida.

Por tercera vez constituirá falta grave, y dará lugar al inicio procedimiento sancionatorio para calificar justa causa de despido.

8. El abuso y exceso de confianzas con compañeros y usuarios comportará por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida.

Por segunda vez amonestación, con copia a la hoja de vida.

Por tercera vez constituirá falta grave, y dará lugar al inicio procedimiento sancionatorio para calificar justa causa de despido.

9. Para los cargos que tengan bajo su responsabilidad el manejo de dinero o inventario, de descubrirse faltantes en la primera oportunidad se descontará de su salario, el valor correspondiente.

Por segunda vez amonestación, con copia a la hoja de vida.

Por tercera vez constituirá falta grave, y dará lugar al inicio procedimiento sancionatorio para calificar justa causa de despido.

11. Negarse a prestar colaboración, información, apoyo o asesoría a los compañeros de trabajo en periodo de vacaciones, cuando se trate de funciones que son exclusivas de su cargo comportará por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida.

Por segunda vez amonestación, con copia a la hoja de vida y plan de mejoramiento.

Por tercera vez inicio de procedimiento sancionatorio para calificar justa causa de despido por deficiente rendimiento del trabajador.

12. Desatender de manera reiterativa las órdenes impartidas por los superiores jerárquicos y /o no cumplir a cabalidad las tareas por negligencia y descuido no atribuible a desconocimiento del trabajador comportará por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida.

Por segunda vez amonestación, con copia a la hoja de vida y plan de mejoramiento.

Por tercera vez inicio de procedimiento sancionatorio para calificar justa causa de despido por deficiente rendimiento del trabajador.

**PARÁGRAFO:** La levedad o gravedad de las faltas se determinará además conforme a los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad
- b. La afectación del servicio
- c. El nivel jerárquico del infractor
- d. La trascendencia de la falta
- e. El perjuicio ocasionado a la CÁMARA DE COMERCIO DE SEVILLA.
- f. La reiteración de la conducta
- g. Los motivos determinantes de la conducta
- h. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta

**ARTÍCULO 42º.** Sin perjuicio de lo dispuesto en la demás normas del presente Reglamento, se consideran como faltas graves:

1. La reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo.

2. No informar oportunamente a la CAMARA DE COMERCIO DE SEVILLA sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios.

3. El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
4. El reiterado incumplimiento de la jornada de trabajo sin justa causa o sin permiso de la CAMARA DE COMERCIO DE SEVILLA.
5. No entregar al término de cada jornada los valores recaudados y con destino a la CAMARA DE COMERCIO DE SEVILLA.
6. No atender al personal de la CAMARA DE COMERCIO DE SEVILLA y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta la CAMARA DE COMERCIO DE SEVILLA.
7. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso escrito y firmado de la Presidencia Ejecutiva.
8. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, aún por la primera vez.
9. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores
10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
11. El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los equipos y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail) asignado por la CÁMARA DE COMERCIO DE SEVILLA.
12. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la CÁMARA DE COMERCIO DE SEVILLA.
13. La sistemática omisión de la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado.
14. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.
15. Toda falta, falla, incumplimiento, inobservancia de las instrucciones, daños a materiales, desperdicios de estos, maltrato de equipos, útiles, herramientas, materias primas, discusiones, indisciplina, actos de mala fe, cuando causen perjuicio de consideración a la CAMARA DE COMERCIO DE SEVILLA o a los compañeros de trabajo.

Las faltas graves darán lugar al inicio de procedimiento sancionatorio para calificar justa causa de despido

**ARTÍCULO 43°.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al empleado inculpado directamente. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la entidad de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115).

**ARTICULO 44°.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el siguiente artículo (CST, art. 115).

**ARTÍCULO 45° PROCESO SANCIONATORIO.** Cuando un trabajador de la CÁMARA DE COMERCIO DE SEVILLA incurra en una falta grave de las contempladas en los artículos anteriores, se le dará inicio a un procedimiento sancionatorio, conforme al siguiente proceso.

1. Identificar correctamente la justa causa: Cuando se identifique que el trabajador ha incurrido en una falta grave que pueda constituir justa causa de despido se dará inicio a un procedimiento administrativo sancionatorio, identificando si la actuación constituye o no justa causa de despido, para el efecto se verificarán las evidencias de la falta grave conforme al número de anotaciones o reportes que reposen en la hoja de vida del trabajador, en caso de que se trate de falta grave o de la comunicación escrita con copia a la hoja de vida del trabajador en la que se le informe que ha incurrido en una justa causa de despido.
2. Notificar por escrito al trabajador acerca del inicio del proceso sancionatorio, indicándole las razones que dieron origen al mismo y las faltas o causas de despido que se le endilgan a fin de que presente sus descargos, para lo cual se le concederá un término de 8 días hábiles.
3. Recibir los descargos del trabajador, evaluarlos y decidir de acuerdo a ellos.
4. Si la decisión es despedir al trabajador, comunicarle la carta de despido, indicando claramente las causas y razones por las que se despide.
5. Si el trabajador goza de estabilidad laboral reforzada solicitar autorización al inspector de trabajo.
6. Liquidar el contrato y pagar salarios y prestaciones.

Cuando se trata de la decisión del empleador de no renovar el contrato de trabajo, no se requiere seguir el procedimiento aquí expuesto.

**ARTÍCULO 46.-** Los trabajadores que tengan personal a cargo, deberán informar a la Presidencia Ejecutiva sobre los hechos constitutivos de faltas y

aportar las pruebas que soporten los mismos, a efectos de que se adelante el procedimiento de que trata el presente título. Cuando la CÁMARA DE COMERCIO DE SEVILLA tenga conocimiento de la ocurrencia de una falta disciplinaria calificada como grave, la Presidencia Ejecutiva le notificará al trabajador por escrito, para que pueda presentar sus descargos. La CÁMARA DE COMERCIO DE SEVILLA, garantizará el derecho de defensa del trabajador inculcado, quien podrá solicitar ser asistido por dos representantes del sindicato al que pertenezca, si fuere el caso. Teniendo en cuenta que en la CÁMARA DE COMERCIO DE SEVILLA no existe sindicato, se cumple con esta obligación oyendo a dos (2) de sus compañeros de trabajo, si el trabajador así lo exigiere. Agotado el procedimiento anterior, en el evento que los argumentos y descargos del trabajador no sean de recibo, la CÁMARA DE COMERCIO DE SEVILLA procederá a imponer la sanción que corresponda conforme al presente reglamento y en caso de que exista justa causa de despido notificará al trabajador la terminación del contrato laboral por justa causa.

**PARÁGRAFO:** En el evento que el trabajador reciba comunicaciones por llamadas de atención u observaciones relacionadas con el trabajo, una vez firmada la copia de la carta, tendrá derecho a presentar sus descargos en forma verbal o escrita, dentro de los ocho días hábiles siguientes. Si la CÁMARA DE COMERCIO DE SEVILLA no recibe en plazo prudencial los descargos con relación a la misma, se presume que el trabajador está de acuerdo con el contenido.

## **CAPÍTULO XV**

### **RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN**

**ARTÍCULO 47°.** Los reclamos de los trabajadores se harán ante el jefe inmediato en primera instancia y en segunda instancia ante la Presidencia Ejecutiva, estos oirán y resolverán en justicia y equidad.

Cuando los reclamos o quejas tengan relación con el desempeño laboral de otro trabajador de la entidad, se calificará conforme a lo señalado en el presente reglamento y las estipulaciones del Código Sustantivo del Trabajo para imposición de las sanciones a que haya lugar.

Dejando constancia del debido proceso.

## **CAPÍTULO XVI**

### **MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN**



**ARTÍCULO 48°.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la CAMARA DE COMERCIO DE SEVILLA, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva que proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral de la entidad y el buen ambiente laboral.

**ARTÍCULO 49°.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la entidad ha previsto los siguientes mecanismos:

1. 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.

2. 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 entidad.

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

a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral adecuada bajo parámetros de respeto y equidad.

b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones de la entidad que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.

c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la entidad, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la entidad para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

## **CAPÍTULO XVII**

### **PUBLICACIONES**

**ARTÍCULO 50°.** El presente Reglamento se publicará mediante la fijación de una copia legible en cartelera visible.

## **CAPÍTULO XVIII**

### **VIGENCIA**

**ARTÍCULO 51°.** El presente reglamento entrará a regir a partir del día 08 de Junio de 2022.

## **CAPÍTULO XIX**

### **DISPOSICIONES FINALES**

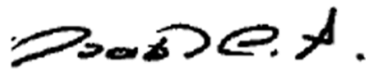
**ARTÍCULO 52°.** Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la entidad.

## **CAPÍTULO XX**

### **CLÁUSULAS INEFICACES**

**ARTÍCULO 53°.** No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del empleado en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

**Sevilla Valle, 31 de Mayo de 2022**



**ISABEL CRISTINA ARIAS AGUILERA**  
Presidente Ejecutiva