

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

Artículo 1. El presente es el reglamento interno de Trabajo prescrito por la Unión Temporal Territorio y Paz, en adelante UT, identificada con NIT 901.849.619-1, con domicilio principal en la Ciudad De Bogotá D.C. carrera 15 #10 41 piso 3, con trabajo en todo el país, el presente RIT rige para sus trabajadores, voluntarios y pasantes a nivel nacional. A sus disposiciones quedan tanto sometidos tanto la UT como sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos laborales individuales de trabajo. Celebrados o que se celebren con todos los trabajadores salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 2. Una vez admitido el aspirante, la **Unión Temporal Territorio y Paz – UT** podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.)

ARTÍCULO 3. 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 C. S. T.)

ARTÍCULO 4. El período de prueba no puede exceder 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 se celebre contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 5. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio 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 en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales (artículo 80, C. S. T.).

ARTÍCULO 6. Para la **terminación del contrato de trabajo durante el período de prueba**, el jefe inmediato debe realizar la evaluación del formato AGH 4.1 V.2.28.11.24, quien enviará a la Dirección de Gestión Humana, con copia a la Coordinación Jurídica y Coordinación Nacional para su revisión y

aprobación los cuales tendrán un término de cinco (05) días para aprobar o no la desvinculación del trabajador (a).

ARTÍCULO 7. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la **Unión Temporal Territorio y Paz – UT**. Estos trabajadores tienen derecho además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos, de conformidad con el artículo 6°. Del C.S.T.) y todas las prestaciones de ley.

CAPÍTULO III HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8. El horario de trabajo para el desarrollo de las labores de la Unión Temporal Territorio y Paz – UT y en consideración a la diversidad de actividades administrativas y operativas se cumplirá dentro del siguiente horario general:

La jornada laboral del personal administrativo que labora en la sede principal ubicada en Bogotá D.C y sedes territoriales, es de: lunes a viernes: 8:00 a 13:00 h. y de las 14h a las: 17:00 h. El día Sábado: 08:00h a 12:00 h

PARÁGRAFO: No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, manejo o confianza, ni para aquellos que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, quienes deberán laborar el tiempo necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones sin que el servicio que exceda ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario e implique sobre remuneración.

ARTÍCULO 9. De conformidad con el artículo 51 de la Ley 789 de 2002 se aplica la Jornada laboral flexible cuando entre Empleador y trabajador acuerden la organización de la actividad laboral por turnos de trabajo sucesivo que permitan operar sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el turno no exceda de 6 horas al día y 36 a la semana.

PARÁGRAFO: Igualmente podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y seis (46) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. (Artículo 51 de la Ley 789 de 2002).

CAPÍTULO IV DE LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 10. Trabajo diurno y nocturno. Conforme el artículo 25 Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo se considera:

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

Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

PARÁGRAFO Por medio de la ley 2101 del 2021 de modificó el artículo 161 del Código Sustantivo De Trabajo, el contemplaba una jornada máxima de 48 horas semanales, el cual de disminuirá gradualmente en los próximos años a 42 horas semanales se sugiere el siguiente gradual.

- El 15 de julio de 2023, la jornada laboral se redujo a 47 horas.
- El 15 de julio de 2024, la jornada laboral se redujo a 46 horas.
- A partir del 15 de julio de 2025, la jornada laboral se reducirá a 44 horas.
- A partir del 15 de julio de 2026, la jornada laboral se reducirá a 42 horas.

ARTÍCULO 11. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda la máxima legal (artículo 159, C.S.T.)

ARTÍCULO 12. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección social de o de una autoridad delegada por éste (artículo primero, Decreto 13 de 1967).

ARTÍCULO 13. Tasas y liquidación de recargos. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

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

El 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 1990).

ARTÍCULO 14. La UT Territorio y paz no reconocerán trabajo suplementario o de horas extras sin la autorización previa de la coordinación del área de Gestión Humana y la Dirección Administrativa y financiera cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores, quienes lo tramitarán a través del jefe inmediato.

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

CAPÍTULO V DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 15. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

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 1990).

ARTÍCULO 16. De conformidad con el artículo 26 de la Ley 789 de 2002 el trabajo en domingos y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo ya enunciado. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis horas (36) previstas en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 17. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, la **Unión Temporal Territorio y Paz – UT** fijará en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación de trabajadores que por razones del servicio no puedan disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirá también el día y las horas de descanso compensatorio.

CAPÍTULO VI VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 18. El trabajador tendrá derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones o proporcionales al tiempo trabajado según la Ley (artículo 186, numeral primero, C.S.T.), que serán programadas con la debida oportunidad por el Representante Legal de la **Unión Temporal Territorio y Paz – UT** o su delegado.

ARTÍCULO 19. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 20. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero 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 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 (artículo 189, C.S.T.)

ARTÍCULO 21. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTÍCULO 22. El empleador 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 (Decreto 13 de 1967, artículo quinto).

PARÁGRAFO. 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 (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1990).

CAPÍTULO VII PERMISOS

ARTÍCULO 23. La Unión Temporal Territorio y Paz – UT concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para: El ejercicio del derecho al sufragio, 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 empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

-En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita 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 10% de los trabajadores.

-En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación, y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa. (Numeral 6 art. 57 C.S.T.).

PARÁGRAFO PRIMERO. Grave calamidad doméstica es el evento personal o familiar que imposibilita la asistencia del trabajador a su lugar de trabajo, por requerir de su atención inmediata o por el grado de dolor o aflicción físico y/o moral que pueda ocasionar el hecho. No podrá ser superior a tres (3) días, término que se empezará a contar desde el momento en que ocurra la misma.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El trabajador que solicita asistencia médica deberá remitirse debidamente al médico de la EPS donde se encuentre afiliado. La remisión de incapacidades concedidas por la misma deberá legalizarse ante el empleador durante las veinte cuatro horas (24) siguientes a la incapacidad. De no ser así se tomará como ausencia injustificada al lugar de trabajo.

ARTÍCULO 24. Únicamente por causas justificadas debidamente comprobadas, los trabajadores podrán solicitar permiso o licencia para ausentarse del trabajo. El trámite es el siguiente:

Los permisos hasta de un (1) día se solicitarán por escrito al jefe inmediato con mínimo tres (03) días de anticipación.

Los permisos hasta tres (3) días se solicitarán por escrito al jefe inmediato con mínimo tres (03) días de anticipación y deben ser concedidos por el área de gestión humana, con el visto bueno del jefe inmediato.

Los permisos de más de tres (3) días se solicitarán por escrito con cinco (05) días de anticipación. el visto bueno del jefe inmediato será autorizado por el área de gestión humana o la persona a quien delegue.

PARÁGRAFO 1. LICENCIA LABORAL: Corresponde a una suspensión temporal de la ejecución del contrato de trabajo por causas expresas, sin que este permitido su descuento o compensación por prohibición de la Corte Constitucional:

- a) Licencia de Maternidad ley 1468 de 2011 por 14 semanas.
- b) Para el ejercicio del sufragio. (Numeral 6°. Artículo 57 del C.S.T.)
- c) Cargos oficiales de forzosa aceptación (Numeral 6°. Artículo 57 del C.S.T.).

- d) Calamidad doméstica (Numeral 6°. Artículo 57 del C.S.T.).
- e) Comisiones sindicales (Numeral 6°. Artículo 57 del C.S.T.).
- f) Entierro de sus compañeros (Numeral 6°. Artículo 57 del C.S.T.).
- g) Licencia de Paternidad (Ley 755 de 2002 artículo 1°)
- h) Licencia Remunerada por luto, de cinco (05) días hábiles en caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.

PARÁGRAFO 2. PERMISOS LABORALES: Básicamente por razones sindicales conforme a la Convención Colectiva o Reglamento Interno de Trabajo o el que otorga el patrono en forma espontánea sin causal o motivo legal: Como derecho de asociación o colectivo para ejercer funciones sindicales. El permiso unilateral que concede el empleador con fundamento en el numeral 4 del artículo 51 del C.S.T.

CAPÍTULO VIII

SALARIOS MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 25. Formas y libertad de estipulación.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. 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 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, extras legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

PARÁGRAFO. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente que no podrá ser inferior al 30% de dicha cuantía.

3. 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 en el caso de estas últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 26. Se denomina jornal, el salario estipulado por días y, sueldo, el estipulado por períodos mayores. (artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 27. PERÍODOS DE PAGO: Se realizarán mensual, a más tardar el día 5 del mes siguiente directamente al trabajador, sin perjuicio que de manera unilateral el empleador cambie la periodicidad de pago. (artículo 134, C.S.T.).

PARÁGRAFO. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

CAPÍTULO IX MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 28. Es obligación de la Unión Temporal Territorio y Paz UT velar por la salud, 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, en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 29. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán la E.P.S. o ARL, a través de la I.P.S. a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo de la Unión Temporal Territorio y Paz UT, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 30. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por un médico o remitido de urgencias a la EPS, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

ARTÍCULO 31. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos que ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 32. Los trabajadores 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 la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

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

ARTÍCULO 33. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo ante la E.P.S. y la A.R.L., en los términos establecidos en el Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 34. En caso de accidente o incidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe, o a el representante del empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, información sobre el hecho describiéndolo en tiempo, modo y lugar 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 35. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Unión Temporal Territorio y Paz UT como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y S. S. 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.

ABUSO DEL DERECHO: Los trabajadores que se encuentran en situación de discapacidad o tengan alguna condición especial de salud y abusen del derecho de conformidad con el numeral 11 de la Resolución 3050 expedida por el Ministerio de Trabajo, la Unión Temporal Territorio y Paz procederá a realizar la respectiva denuncia a las entidades competentes e iniciar el debido proceso disciplinario.

CAPÍTULO X PRESCRIPCIONES DE ORDÉN

ARTÍCULO 36. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a. Acatamiento a la misión, objetivos de la UT
- b. Respeto y subordinación al jefe inmediato.
- c. Contribuir con el cumplimiento de los deberes y responsabilidades a los cuales se obliga al prestigio y dignidad de la Unión Temporal Territorio y Paz.
- d. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- e. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- f. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con lealtad.
- g. Ejecutar los trabajos que le confían 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. Ser veraces en todo caso
- j. Recibir y aceptar las ordenes, 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 UT en general.
- k. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- l. Cumplir la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores.
- m. Observar las medidas preventivas higiénicas en el Reglamento de Higiene o por las autoridades del ramo con el fin de evitar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

CAPÍTULO XI ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 37. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la **Unión Temporal Territorio y Paz – UT**, son los siguientes:

Conforme el Plan de Contratación de la **Unión Temporal Territorio y Paz – UT** los siguientes son los niveles de Gobierno de la **Unión Temporal Territorio y Paz – UT**.

NIVEL NACIONAL:

- Consejo Directivo
- Gerencia

NIVEL NACIONAL OPERATIVO:

- Coordinación nacional.
- Coordinador de componente.
- Enlace territorial.

NIVEL NACIONAL JURIDICA:

- Dirección jurídica.

NIVEL NACIONAL ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA:

- Dirección administrativa y financiera.
- Coordinación gestión de nómina.
- Coordinación contable y financiera.
- Coordinación administrativa.

NIVEL NACIONAL AREA MONITOREO Y EVALUCION:

- Líder de monitoreo y evaluación.

CAPÍTULO XI

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA UT Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 38. Son obligaciones especiales de la Unión Temporal Territorio y Paz:

1. 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.
2. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
3. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
4. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el presente Reglamento.
5. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la

permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

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

ARTÍCULO 39. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa 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 empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes, guardando en todo caso la reserva en lo que tiene que ver con los procesos de intervención territorial.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores, compañeros y población objeto de la UT.
5. Comunicar oportunamente las incapacidades médicas, ya sea las emitidas por la EPS, ARL o el SOAT
6. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a fin de evitar daños y perjuicios.
7. Realizar y entregar informe a solicitud por su jefe inmediato.
8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
9. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección, número de contacto y correo electrónico y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
10. Cumplir con los horarios laborales establecidos.
11. Cumplir con la asistencia a eventos y reuniones de representación de la UT a eventos que se le delegue.
12. Cumplir en debida forma con el porte de visibilidad.

ARTÍCULO 40. Se prohíbe a la Unión Temporal Territorio y Paz:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa y escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - 1.1. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, y 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en 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. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "Lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
8. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

ARTÍCULO 41. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Faltar al respeto a directivos, trabajadores y beneficiarios del programa.
2. Sustraer de la oficina, o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de su jefe inmediato.
3. Conservar o portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar las personas de seguridad.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

5. Usar los útiles, equipos o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
6. Llegar al lugar de trabajo después de la hora fijada en su horario o retirarse del mismo sin causa justificada.
7. Retardar o negar injustificadamente la atención a algún beneficiario o colaborador.
8. Proporcionar noticias e informes sobre asuntos de la institución, cuando no se está facultado para hacerlo.
9. Aceptar o solicitar obsequios, comisiones o cualquier clase de prebendas de particulares o beneficiarios o colaboradores del programa.
10. No cumplir o cumplir parcialmente con los encargos entregados para representar la UT en los días horas y lugares establecidos. En el evento en que ello se realice durante días no hábiles, el empleador reconocerá al trabajador dicho tiempo para su descanso.
11. Se prohíbe dejar las oficinas abiertas y solas, brindar mala atención a las personas y permitir el ingreso de personal no autorizado a su dependencia.
12. Está prohibido a todos los empleados el permitir a terceros el conocimiento de información de carácter reservado.
13. Está prohibido a todos los empleados entregar información o datos de las personas que integran la UT.

CAPÍTULO XII FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 42. La Unión Temporal Territorio y Paz no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en la ley laboral, este reglamento, en pactos convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (artículo 114, C. S. T.).

ARTÍCULO 43. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias así:

- a. El retardarse durante quince (15) minutos en la hora de entrada, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la UT, implica por primera vez, llamado de atención verbal, por la segunda vez amonestación escrita, por la tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días; por cuarta vez, suspensión en el trabajo por hasta cinco (05) días.
- b. El faltar a la jornada total o parcial sin excusa suficiente, cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, que implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por cinco días y por segunda vez suspensión hasta por un mes.

- c. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes.
- d. No aplicar las medidas preventivas indicadas por el área de seguridad y salud en el trabajo, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días
- e. Esconder, mentir o dejar de reportar un incidente relacionado con el trabajo, implicará suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes.
- f. El daño material intencional o culposo o por negligencia causado a los elementos de trabajo, maquinas, equipos materias primas que no justifique la terminación del contrato de trabajo, dará lugar por primera vez a una suspensión de tres (3) días y en caso de reincidencia en cualquier tiempo suspensión hasta por diez (10) días.
- g. Realizar actividades comerciales para fines personales dentro del trabajo o en las instalaciones de la empresa. dará lugar por primera vez a una suspensión de tres (3) días y en caso de reincidencia en cualquier tiempo suspensión hasta por diez (10) días.
- h. El no ejecutar los trabajos que le confían con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible. dará lugar por primera vez a una suspensión de tres (3) días
- i. El no cumplir la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores. dará lugar por primera vez a una suspensión de tres (3) días
- j. El no cumplir la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores. dará lugar por primera vez a una suspensión de tres (3) días.
- k. El no informar oportunamente las incapacidades medicas oportunamente, ya sea las emitidas por la EPS, ARL o el SOAT. dará lugar por primera vez a una suspensión de tres (3) días.
- l. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección, número de contacto y correo electrónico y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.). dará lugar por primera vez a una suspensión de tres (3) días.

PARÁGRAFO 1. Las sanciones antes descritas, en la medida en que sean favorables con respecto a los contratos de Trabajo hoy vigentes entre la UT y sus empleados, serán de preferencia aplicables.

PARÁGRAFO 2. Para la medición y verificación de la acumulación de la falta y la aplicación de la sanción se tendrá en cuenta los antecedentes disciplinarios.

PARÁGRAFO 3. Cuando las conductas descritas en el presente artículo configuren un perjuicio de consideración a la empresa, o pongan en alto riesgo el orden económico o administrativo de la organización, la falta será considerada como gravísima.

PARÁGRAFO 4. Cuando se logre comprobar que las conductas descritas en el presente artículo fueron realizadas por el trabajador con la intención de ocasionar algún perjuicio económico o administrativo a la organización, la falta será considerada como Gravísima.

ARTÍCULO 44. Se establecen las siguientes clases de faltas grave y sus sanciones disciplinarias así:

- a. La falta total del trabajador en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez dará lugar una suspensión de hasta veinte (20) días.
- b. El no informar oportunamente al jefe inmediato las observaciones que estime conducentes a fin de evitar daños y perjuicios, que no justifique la terminación del contrato, dará lugar a una suspensión de cinco (5) días y en caso de reincidencia en cualquier tiempo suspensión hasta por diez (10) días.
- c. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes.
- d. El no ejecutar los trabajos que le confían con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible. implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes.
- e. El no acatar y aceptar las ordenes, 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 UT en general. implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes.
- f. El no cumplir con las medidas preventivas en el Reglamento de Higiene o por las autoridades del ramo con el fin de evitar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. implicará suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes.
- g. El no realizar y entregar informe ejecutivo mensual de sus funciones principales y adjetivas, encomendadas por su jefe inmediato. implicará suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes.
- h. Violación por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones establecidas en este Reglamento, contractuales o reglamentarias.
- i. Omitir o pasar por alto las faltas cometidas por el personal a su cargo, o establecer procedimientos sancionatorios diferentes a los aquí establecidos, o imponer sanciones omitiendo el procedimiento

- aquí establecido. implicará suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes.
- j. Causar graves perjuicios a la empresa por negligencia al no cumplir con los procedimientos, verificaciones o lleno total de los trámites de las funciones a su cargo, o realizarlas en forma extemporánea implicará suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes.
 - k. Daños o pérdida de materiales, herramientas o cualquier otro tipo de instrumento que sea de propiedad de la UT, colegas, cliente o terceros dentro de las instalaciones de la compañía. implicará suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes.
 - l. Difundir rumores que puedan afectar la reputación o el honor de algunos de los trabajadores de la UT, beneficiario o la UT misma. implicará suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes.
 - m. El consumo o ingesta de bebidas alcohólicas, narcóticos, o cualquier sustancia que produzca alteraciones en la conducta en las instalaciones de la empresa. implicará suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes.
 - n. Cualquier actitud descortés o irrespetuosa con los compañeros de trabajo, usuario o sus familiares y/o superiores jerárquicos. suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes.

ARTÍCULO 45. Constituyen faltas gravísimas, suficientes para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente y por justa causa; además de las prevista en la ley las siguientes:

- a) La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias.
- b) La revelación de secretos y datos reservados del trabajo y de la Unión Temporal Territorio y Paz.
- c) El trabajador que abandone el sitio de trabajo sin justa causa y/o el permiso de sus jefes inmediatos.
- d) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
- e) El porte de armas de la cualquier clase, propias o ajenas en los lugares de trabajo.
- f) Agredir a otra persona verbal o físicamente.
- g) El tener tres (3) llamadas de atención consecutivas dentro de un año laboral por el Incumplimiento de sus funciones.

- h) Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratos en que incurra el trabajador en sus labores o fuera del servicio, en contra del personal directivo o sus compañeros de trabajo, o sus familiares.
- i) Aceptar o solicitar obsequios, comisiones o cualquier clase de prebendas de particulares o beneficiarios o colaboradores del programa.
- j) comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes, guardando en todo caso la reserva en lo que tiene que ver con los procesos de intervención territorial.
- k) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, la maquinaria y materias primas, instrumentos, documentos y archivos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de los bienes de la Institución.
- l) No comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a fin de evitar daños y perjuicios.
- m) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el sitio de trabajo en el desempeño de sus labores.
- n) Esconder, mentir o dejar de reportar un incidente relacionado con el trabajo por tercera vez
- o) Violación por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones establecidas en este Reglamento, contractuales o reglamentarias.
- p) La adulteración, destrucción o sustracción de cualquier clase de documento de la empresa.
- q) No colaborar, no permitir o entorpecer de alguna manera la acción de las autoridades.
- r) Ordenar, recibir o entregar cualquier clase de bien o documento sin el lleno total de los requisitos o en horarios no autorizados.
- s) Presentar cuentas o gastos ficticios o reportar como cumplidas tareas u operaciones no efectuadas.
- t) Omitir o pasar por alto las faltas cometidas por el personal a su cargo, o establecer procedimientos sancionatorios diferentes a los aquí establecidos, o imponer sanciones omitiendo el procedimiento aquí establecido por tercera vez.
- u) Causar graves perjuicios a la empresa por negligencia al no cumplir con los procedimientos, verificaciones o lleno total de los trámites de las funciones a su cargo, o realizarlas en forma extemporánea.
- v) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento a falta de

acatamiento de los comunicados emanados por las diferentes dependencias Realizar apuestas y rifas dentro de las instalaciones de la empresa.

- w) Diseminar rumores que puedan afectar la reputación o el honor de algunos de los trabajadores de la empresa, clientes o la empresa misma.
- x) Una actuación irrespetuosa o insultante o interferencia en la vida privada de los compañeros de trabajo, sus familias o cualquier persona relacionada con la U.
- y) Realizar, promover, o participar en actos que generen el desorden y alteren la continuidad del trabajo en la empresa.
- z) Falta de integridad, difamación, insubordinación, conducta inmoral o cualquier otro acto que pueda amenazar los intereses de la ut.
- aa) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, por una sola vez.
- bb) Llevar a cabo actos u omisiones que puedan afectar el flujo de trabajo de la UT, la calidad del trabajo y/o que generen problemas con los clientes.
- cc) Falsificación de firmas, documentos o hacerse pasar por sus superiores.
- dd) Revelar información restringida o confidencial que pueda estar relacionada con la UT y en perjuicio de sus intereses.
- ee) Compartir o divulgar cuentas o contraseñas, ya que las mismas no son transferibles.
- ff) Acciones de discriminación, acoso o alguna conducta sexual en el trabajo.
- gg) Haber, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión, promoción o permanencia en la empresa o tendiente a obtener un provecho indebido.
- hh) El vencimiento o la cancelación por cualquier motivo de la Visa de trabajo o Permiso Especial de Trabajo. (Si aplica)
- ii) Cualquier grave violación de las obligaciones y prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del C.S.T., y con este reglamento.
- jj) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días a menos que posteriormente sea absuelto o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
- kk) El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y el rendimiento promedio en actividades análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar de los requerimientos previos de la UT según la evaluación del desempeño.
- ll) Las que señale además su contrato individual de trabajo.



PARÁGRAFO. También tendrá como falta grave al contrato de trabajo la comisión de cualquier conducta relacionada con los delitos informáticos, como lo es interceptar y/o dañar la información, violar los datos personales, suplantar sitios web, uso de software malicioso.

CAPÍTULO XIII

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

ARTÍCULO 46. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá cumplir con el siguiente proceso, dejando constancia escrita de los hechos y de la decisión de la UT e imponer o no la sanción definitiva (artículo 115 C. S. T.):

- a. **INICIO DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA** El jefe inmediato del trabajador una vez conocida la comisión de la conducta que se presume como falta disciplinaria, dentro de los tres días siguientes, remitirá al área de Gestión humana y relaciones laborales la solicitud de apertura del proceso disciplinario, junto con las pruebas que se consideren que se ajusten en tiempo modo y lugar de los hechos, a fin de verificar si es procedente la realización del proceso disciplinario, la persona designada por GH, realizará los documentos del proceso disciplinario, presidirá la diligencia de descargos cuando los incumplimientos sean tipificados como leves, cuando la tipificaciones sean graves o gravísimas, será acompañado por el abogado designado del área Jurídica.

Para garantizar los derechos de los trabajadores de debido proceso debe existir un comité integrado por la coordinación de gestión humana, el representante de relaciones laborales cuando la falta es leve, cuando la falta es grave o gravísima el designado del área jurídica y el jefe de la dependencia a la cual pertenece el (la) investigado (a).

- b. **NOTIFICACIÓN DEL INICIO DE LA INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA** La Coordinación de Gestión Humana remitirá al trabajador por escrito al correo electrónico registrado en la base de datos de la UT, manera oportuna y razonable de acuerdo con los hechos de cada caso, donde describirá la conducta en que incurrió el trabajador como violatoria de las obligaciones o prohibiciones contractuales o reglamentarias, relacionando los hechos, con circunstancias de tiempo, modo y lugar y referenciando la norma quebrantada. De idéntica manera se aportarán las pruebas para que el trabajador tenga la oportunidad de contradecirlas, e indicando la fecha, hora y lugar en la cual se realizará la respectiva diligencia de descargos al trabajador. (podrá ser virtual, presencial, híbrida).

- c. **DE LA AUDIENCIA A DILIGENCIA DE DESCARGOS.** al recibo de la respectiva comunicación, el trabajador deberá asistir para ejercer su derecho a la defensa y debido proceso y podrá solicitar que esté acompañado por un compañero de trabajo. En la diligencia, el trabajador podrá contradecir, aportar y solicitar las pruebas que considere pertinentes. y en general ejerza todas las facultades que requiera para su defensa. (Art. 115 C.S.T.).

PARÁGRAFO 1. La audiencia a diligencia de descargos constará por escrito en un acta, la cual será firmada por el Trabajador investigado y por la persona encargada de presidir la diligencia. En los casos donde la diligencia de descargos se adelante por medios virtuales y/o tecnológicos, el acta de descargos podrá ser notificada vía correo electrónico, la cual deberá ser firmada por el trabajador investigado. En el caso que este último se niegue a firmar el acta, se dejará constancia de ello antes de ser firmada por los testigos.

Igualmente se deberá levantar un acta, por escrito o en medio magnético, de la diligencia de descargos que se desarrolle con el trabajador, la cual deberá ser suscrita por ambas partes y los respectivos testigos, cuando así aplique, en dos copias de igual tenor y valor.

Cuando el trabajador o cualquiera de los testigos se rehúse a firmar el acta de la diligencia de descargos, se deberá dejar constancia escrita de la situación, la cual deberá ser suscrita por el encargado de adelantar el proceso de la diligencia de descargos y un testigo (constancia en la cual se da fe de la lectura del documento y entrega formal a quien se niega a firmar).

PARÁGRAFO 2. La renuencia del Trabajador para ser oído en descargos, que haya sido notificada debidamente para adelantar la diligencia dentro del término razonable establecido por el Empleador, se tendrá como indicio grave en su contra, salvo que medie causa justificada para la omisión.

- d. **DE LA DECISIÓN DISCIPLINARIA.** Dentro de los tres días hábiles siguientes a la diligencia de descargos el comité practicará las pruebas solicitadas por el trabajador y en un día más deberá presentarlas al trabajador para que éste haga las contradicciones u oposiciones pertinentes.

Dentro de los tres días hábiles siguientes al vencimiento del término probatorio, el empleador tomará la decisión de aplicar o no la sanción disciplinaria, la misma deberá ser motivada y notificada personalmente o por aviso al trabajador.

Cuando el empleador logre verificar que las conductas objeto de apertura del proceso disciplinario constituyen un incumplimiento a las obligaciones laborales y reglamentarias del trabajador, podrá imponer:

- e. **Llamado de Atención por escrito:** Amonestación escrita que realiza el empleador al trabajador por el incumplimiento a sus obligaciones reglamentarias y legales. El llamado de atención siempre se anexará a la hoja de vida del trabajador. El llamado de atención se aplicará ante la comisión de faltas leves cuando el empleador hubiere decidido prescindir de la aplicación de la suspensión como medida disciplinaria.
- f. **Suspensión al Contrato de Trabajo:** Decisión disciplinaria del empleador para proceder a la suspensión del contrato de trabajo del trabajador. Esta decisión será notificada por escrito al trabajador, bien sea en físico o por cualquier medio electrónico. Para estos efectos, se establecerá las fechas en las cuales el trabajador estará suspendido.
PARÁGRAFO. Para la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta reincidencias, impacto institucional, daños materiales etc., dado que solo de esta manera se podrá estar frente a un procedimiento disciplinario real y efectivo.
- g. **TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA.** Cuando se configure alguna de las causales establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, o una configuración de una falta grave en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo, el empleador estará facultado para proceder a la terminación del contrato de trabajo, previo de haber adelantado el procedimiento disciplinario correspondiente. Esta decisión deberá ser notificada por escrito, bien sea en medio físico o electrónico, la cual deberá estar debidamente motivada.
- h. **CONTENIDO DE LA DECISIÓN.** Dentro de los dos días hábiles siguientes a la notificación del acto sancionatorio, el trabajador podrá interponer el recurso de de apelación, ante el comité integrado y/o el recurso de apelación ante Coordinación Nacional, debidamente sustentado, expresando las razones de la inconformidad. Si así no lo hiciere, el acto sancionatorio quedará en firme.

La decisión que resuelve el trámite disciplinario deberá contener:

1. Las normas disciplinarias violadas.
2. La identificación del autor o autores de la falta.
3. La denominación del cargo o la función desempeñada por el disciplinado en la época de comisión de la conducta.
4. Valoración de los descargos.
5. Motivos o razones de la sanción, terminación del contrato o absolución

Segunda instancia La Coordinación Nacional, dentro de los diez (10) días siguientes a la presentación del recurso de apelación, lo decidirá y su decisión se notificará personalmente al interesado.

ARTÍCULO 47. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el presente Reglamento (artículo 115 C.S.T.).

CAPÍTULO XIV TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA

Artículo 48 La terminación del contrato por parte del empleador se puede dar sin justa causa conforme a lo indicado al artículo 64 del CST.

La Unión Temporal Territorio y Paz deberá cumplir con el siguiente proceso, dejando constancia escrita la motivación y la autorización de la terminación.

1. Se debe hacer un análisis de los riesgos contractuales, económicos y jurídicos como consecuencia para la UT.
2. Cuando proviene de parte del jefe inmediato, mediante escrito debe realizar una descripción detallada de los hechos o circunstancia que dan lugar a la solicitud de dicha terminación, para que la gerencia junto con el área jurídica evalúe la viabilidad de realizar el proceso.
3. El área jurídica remitirá la proyección de la carta de terminación laboral a coordinación Gestión humana para iniciar el proceso de retiro.

CAPITULO XV DEL TELETRABAJO

ARTÍCULO 49. Definición. Se entiende por teletrabajo la forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC, para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo; Quienes prestan el servicio puede ser:

Autónomos. Son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

Móviles. Son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.

Suplementarios. Son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

PARÁGRAFO. Se entiende por Teletrabajador, la persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación, por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

La Unión Temporal Territorio y Paz podrá vincular trabajadores bajo la figura del Teletrabajo para lo cual se observarán las normas que sobre la materia se establezcan en cuanto a descansos, horas extras, seguridad social y demás asuntos específicos.

ARTÍCULO 50. Los teletrabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones especiales para garantizar el adecuado uso de equipos y programas entregados:

- a. Los elementos que se entreguen a los teletrabajadores serán responsabilidad directa y personal de éstos.
- b. Los elementos y equipos sólo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los teletrabajadores en desarrollo del objeto del contrato individual de trabajo suscrito con la Unión Temporal Territorio y Paz.
- c. Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que la UT imparta para el uso adecuado de los equipos y programas.
- d. Se deberá garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños.
- e. Los usuarios y contraseñas que se lleguen a suministrar para el uso de los equipos y programas que se entreguen a los teletrabajadores son intransferibles y de uso exclusivo de cada uno de los teletrabajadores.
- f. Los teletrabajadores deberán mantener la confidencialidad y reserva de los usuarios y las contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas.
- g. Aquellas contenidas en las políticas internas que existan en la Unión Temporal Territorio y Paz.

ARTÍCULO 51. Los teletrabajadores deberán garantizar de forma íntegra la confidencialidad y reserva de la información a la que tengan conocimiento en ejecución de sus funciones, la cual en todo caso



sólo podrá ser utilizada como desarrollo del objeto del contrato individual de trabajo suscrito con la Unión Temporal Territorio y Paz. (Artículo 5° Decreto 0884 de 2012)

PARÁGRAFO PRIMERO. Se prohíbe expresamente revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar, directa o indirectamente, en favor propio o de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual de la Unión Temporal a la cual hayan tenido acceso, o de la cual hayan tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este.

CAPÍTULO XVI

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 52. Definición. Para efectos del presente reglamento se entenderá por acoso laboral, toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un/a empleada/o por parte de un/a empleador/a, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

ARTÍCULO 53. Modalidades del acoso laboral. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

- a. Maltrato laboral.
- b. Persecución laboral.
- c. Discriminación laboral.
- d. Entorpecimiento laboral.
- e. Inequidad laboral.
- f. Desprotección laboral.

ARTÍCULO 54. Circunstancias atenuantes. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

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

Quando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.

- d. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

ARTÍCULO 55. Circunstancias agravantes del acoso laboral. 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.

ARTÍCULO 56. Sujetos activos. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

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

Son sujetos partícipes del siguiente acoso.

1. La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
2. La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos del presente reglamento.

ARTÍCULO 57. 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. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- f. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- g. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- h. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- i. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- j. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- k. 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.
- l. 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.

ARTÍCULO 58. Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- b. La formulación de exigencias razonables de lealtad empresarial e institucional.
- c. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- d. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
- e. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- f. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- g. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 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.
- i. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

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.

ARTÍCULO 59. Medidas preventivas y correctivas del Acoso Laboral. La UT a través del Comité de Convivencia Laboral o la dependencia competente, realizará estrategias para prevenir la realización de conductas que puedan constituir el acoso laboral y contribuir al desarrollo de las actividades del trabajador, proyectando un método que incluya buena comunicación, formación y recreaciones didácticas con los compañeros y dirigentes.

Posteriormente este sistema ayuda a fomentar un ambiente de trabajo agradable y sugestivo, y beneficia de manera individual y colectiva al personal de la Institución asentado en valores y principios.

ARTÍCULO 60. Procedimiento para superar conductas de Acoso Laboral. Cualquier persona vinculada laboralmente con la UT que se considere sujeto pasivo de una conducta que pueda constituir acoso laboral, deberá informar tal circunstancia de manera inmediata al Comité de Convivencia de la UT, quien directamente o por conducto de la persona designada para tal efecto realizará las averiguaciones internas correspondientes y adelantará el proceso conciliatorio.

PARÁGRAFO: Cuando la persona involucrada en una situación de acoso como sujeto pasivo o activo sea el competente para conocer tales asuntos, la información se presentará ante el superior jerárquico de quien tiene esta función, quien iniciará las actividades previstas en el presente capítulo.

ARTÍCULO 61. De conformidad con lo previsto en el artículo anterior, el presidente del Comité de Convivencia de la UT o la persona designada para conocer estos asuntos podrán citar de manera escrita y confidencial a los sujetos involucrados en los hechos y a los testigos correspondientes para que declaren sobre lo ocurrido, a la sesión ordinaria o extraordinaria, según sea el caso. Las declaraciones rendidas se formalizarán en un acta, en la que se dejará constancia de los presuntos hechos de acoso laboral informados, de las alternativas de solución propuestas y de los acuerdos logrados, si los hubiere.

CAPÍTULO XVII PUBLICACIÓN Y VIGENCIA

ARTÍCULO 62. El presente reglamento entrará a regir una vez sea publicado e informado a los trabajadores.

El presente Reglamento entrará a regir a tres (3) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121 C.S.T.). Regirá también para las futuras Sedes, Seccionales o Centro de atención de la Unión Temporal Territorio y Paz en Colombia.

CAPÍTULO XVIII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 63. Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Unión temporal Territorio y Paz.

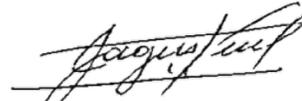
**CAPÍTULO XIX
CLAUSULAS INEFICACES**

ARTÍCULO 64. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

El presente reglamento interno de trabajo empezará a regir a partir de su firma y divulgación.

Firmado en Bogotá D.C, al segundo (02) día del mes de enero de dos mil veinticinco (2025).

VoBo
ANDRES GALLEGO SEGOVIA
GERENTE GENERAL
UNIÓN TEMPORAL TERRITORIO Y PAZ



APROBACIÓN
JOSÉ AGUSTÍN MONROY
REPRESENTANTE LEGAL
UNIÓN TEMPORAL TERRITORIO Y PAZ



ELABORO
JOHAN STEVEN CASTILLO GUARAMA
UNIÓN TEMPORAL TERRITORIO Y PAZ



ELABORO
ANGELICA DEL PILAR GALLO GIL
UNIÓN TEMPORAL TERRITORIO Y PAZ