



# **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO CENTRO COMERCIAL SANTAFÉ MEDELLÍN P.H.**

## **PREÁMBULO**

El presente contrato es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por CENTRO COMERCIAL SANTAFÉ MEDELLÍN P.H. con domicilio principal en la Carrera 43<sup>a</sup> No. 7sur-170 de la ciudad de Medellín (Ant). Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, que se hayan celebrado o que se celebren en el futuro con todos los trabajadores. A sus disposiciones quedan sometidos tanto la Propiedad Horizontal como sus trabajadores. En el presente reglamento, El Centro Comercial Santafé Medellín P.H podrá denominarse la Propiedad Horizontal o El Centro Comercial Santafé Medellín P.H indistintamente.

## **CAPITULO I CONDICIONES DE ADMISIÓN**

**ARTÍCULO 1°.** Quien aspire a tener un puesto o cargo en La Propiedad Horizontal, deberá presentar solicitud por escrito, de acuerdo al formato que la Propiedad Horizontal suministre, para que sea registrado como aspirante.

**ARTÍCULO 2°.** La solicitud deberá acompañar los siguientes documentos:

- a) Hoja de vida del aspirante.
- b) Dos copias ampliadas al 150% de la Cédula de Ciudadanía de Extranjería o Tarjeta de Identidad según sea el caso.
- c) Diagnóstico médico ocupacional realizado en la entidad que el Centro Comercial designe para realizar los exámenes de ingreso. El Centro Comercial Santafé Medellín P.H. exigirá al aspirante los exámenes médicos que considere relevantes para la labor que habrá de desarrollar, siempre que estos no atenten contra su dignidad o intimidad.
- d) Copia del diploma o acta de grado de los estudios realizados.
- e) Certificaciones de referencias laborales.

- f) Certificado expedido por la actual EPS (Empresa Prestadora de Salud) del postulante donde se informe de su registro en la base de datos; en el caso en el cual el postulado no hubiese estado afiliado a ninguna EPS en periodos anteriores, este solicitará su deseo de pertenecer a una EPS en particular.
- g) Certificado expedido por el actual Fondo de Pensiones y Cesantías no superior a treinta (30) días calendario; en el caso en el cual el postulado no hubiese estado afiliado a ningún Fondo de Pensiones y Cesantías en periodos anteriores, este solicitará su deseo de pertenecer a un Fondo de Pensiones y Cesantías en particular.
- h) Prueba civil de la edad, la cual no podrá ser inferior a 18 años. Los menores de dicha edad, cuando son sin embargo, mayores de 14, necesitan para celebrar contrato de trabajo, autorización escrita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de la primera autoridad política del lugar, previo consentimiento de sus representantes legales
- i) Una fotografía tamaño cédula recientes del aspirante.

**PARÁGRAFO.** El empleador podrá establecer, según las necesidades específicas del cargo, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante; sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan (Artículo primero, Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, salvo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo. Convenio No. 111 de la OIT, Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de SIDA (Decreto reglamentario No. 559 de 1991, Art. 22), ni la libreta militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

## **CAPÍTULO II**

### **PERÍODO DE PRUEBA**

**ARTÍCULO 3°.** La Propiedad Horizontal, podrá estipular en sus contratos de trabajo un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la Propiedad Horizontal, las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo.



**ARTÍCULO 4°.** El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo suscrito.

**ARTÍCULO 5°.** 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 (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

**ARTÍCULO 6°.** Mientras esté vigente el período de prueba, el contrato de trabajo puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización alguna por el resto del tiempo pactado. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continúa al servicio del patrono, con su consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho los servicios prestados por aquél a éste se considerarán regulados por las normas generales del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba.

Los trabajadores en período de prueba gozarán de todas las prestaciones sociales.

**PARÁGRAFO:** Pero el empleador para terminar unilateralmente el contrato de trabajo en el periodo de prueba deberá fundamentar la falta de competencia que tuvo el trabajador para desempeñar el cargo para el cual fue contratado. (Sentencia de la Corte Constitucional T-978 de 2004).

### **CAPITULO III TRABAJADORES OCASIONALES, ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.**

**ARTÍCULO 7°.** Son meros trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios quienes realizan trabajos de corta duración, no mayor de un (1) mes, que se refieran a labores distintas a las actividades normales del patrono.

**PARÁGRAFO.** Los trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios están excluidos de las siguientes prestaciones: calzado y vestido de labor; gastos de entierro; auxilio de cesantía; seguro de vida, prima de servicios y las demás que determine la ley con excepción de los trabajadores menores de 18 años que sí gozan del auxilio de enfermedad no profesional y por lo tanto serán afiliados a la Seguridad Social por estos riesgos.

## **CAPITULO IV. HORARIO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 8°.** El horario para el desarrollo de las actividades del CENTRO COMERCIAL SANTAFÉ MEDELLÍN P.H. en cada una de sus instalaciones, plantas, oficinas se fija de acuerdo al oficio desempeñado y son así:

### **8.1 OPERACIONES**

Se tienen diversas jornadas de trabajo, dependiendo de si la jornada del trabajador es de 36 o 48 horas semanales, así:

#### **a) JORNADA DE CUARENTA Y OCHO HORAS SEMANALES**

- i. De 6:00 a.m. a 3:00 p.m.
- ii. De 1:00 p.m. a 10:00 p.m.
- iii. De 10:00 p.m. a 7:00 a.m.
- iv. De 7:00 a.m. a 4:00 p.m.

#### **b) JORNADA DE TREINTA Y SEIS HORAS SEMANALES**

- i. De 6:00 a.m. a 1:00 p.m.
- ii. De 12:00 p.m. a 7:00 p.m.
- iii. De 6:00 p.m. a 1:00 pm.
- iv. De 12:00 m. a 7:00 a.m.

#### **c) JORNADA EN DOMINICALES**

- i. De 8:00 a.m. a 5:00 p.m.
- ii. De 10:00 a.m. a 7:00 p.m.
- iii. De 11:00 a.m. a 8:00 p.m.

### **8.2 PUNTOS DE INFORMACIÓN**

#### **a) JORNADA DE CUARENTA Y OCHO HORAS SEMANALES**

- i. De 10:00 a.m. a 6:30 p.m.
- ii. De 12:30 p.m. a 9:00 p.m.
- iii. De 11:00 a.m. a 8:00 p.m.

En los anteriores turnos se consideran días laborables todos los días de la semana, sin perjuicio del descanso obligado para cada uno de los trabajadores.



Al cumplirse la mitad de la respectiva jornada esta podrá interrumpirse hasta por una hora para alimentación y descanso de los trabajadores, salvo los trabajadores de los puntos de información que solo tendrán media hora. Dicho tiempo no se computará en ningún caso en la jornada de trabajo.

### **8.3 OFICINAS**

De lunes a viernes de 8:00 a.m. a 6:00 p.m.

La jornada se interrumpe entre 12:30 p.m. y 1:30 p.m. para el almuerzo.

Algunos cargos requerirán laborar los sábados de 9:00am a 1:00pm.

**PARÁGRAFO:** Salvo el caso de la jornada de treinta y seis horas semanales, 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. Con todo, si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo antedicho.

**ARTÍCULO 9°.** La Propiedad Horizontal podrá cambiar los horarios señalados en el artículo octavo, a todos sus trabajadores o a una parte de ellos, cuando administrativamente lo considere conveniente, ciñéndose siempre a las disposiciones legales de jornada máxima de trabajo. En tal evento se hará la comunicación pertinente, por escrito y con debida antelación.

**ARTÍCULO 10°.** La Propiedad Horizontal podrá alargar algunas jornadas hasta por dos horas, acortando otras, pero sin que el total de trabajo en la semana exceda de cuarenta y ocho (48) horas, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso el día sábado.

**ARTÍCULO 11°.** El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a La Propiedad Horizontal o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana;

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

**ARTÍCULO 12°.** El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En éste, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

**PARÁGRAFO:** El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

**ARTÍCULO 13°.** Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye suplementario o de horas extras.

**ARTÍCULO 14°.** También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos, las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana.

**ARTÍCULO 15°.** De estos horarios quedan exceptuados los trabajadores menores de dieciocho (18) años, cuya jornada en ningún caso pasará de seis (6) horas diarias, y de treinta y seis (36) semanales, según mandato de la Ley 20 de 1982.

**ARTÍCULO 16°.** No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo; ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes; en los términos legales, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para cumplir ampliamente sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario antedicho constituya trabajo suplementario, ni implique sobre-remuneración alguna.

**ARTÍCULO 17°.** Sin perjuicio de lo preceptuado por el artículo 163 del código sustantivo del trabajo, La Propiedad Horizontal solo reconocerá horas extras cuando

expresamente lo exija por escrito o mediante solicitud verbal del jefe inmediato, en los casos en que lo autoriza la ley, eventos en los cuales el trabajo suplementario se remunerará con los recargos legales correspondientes.

## **CAPITULO V**

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

**ARTÍCULO 18°.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso, el que excede de la máxima legal.

**ARTÍCULO 19°.** El trabajo suplementario o de horas extras sólo podrá efectuarse por un número inferior o igual al que autorice el Ministerio de Trabajo, de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 1°, numeral 1°, del Decreto Reglamentario 995 de 1968. El Empleador llevará diariamente un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se mencione el nombre de éste, su edad, sexo, la actividad desarrollada, el número de horas laboradas con indicación de si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre-remuneración correspondiente.

**PARÁGRAFO:** Queda absolutamente prohibido el trabajo suplementario o de horas extras, para los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad.

**ARTÍCULO 20°.** El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por La Propiedad Horizontal, en cada caso, así: Si es diurno, con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno; y si es nocturno, con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

**ARTÍCULO 21°.** El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunerará por La Propiedad Horizontal, en cada caso con recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno.

**ARTÍCULO 22°.** Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores, se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlos con ningún otro.

**ARTÍCULO 23°.** Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. a las 9:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m.

**ARTÍCULO 24°.** El pago de trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno se efectuará con el del salario ordinario o a más tardar junto con el salario del período siguiente.

**ARTÍCULO 25°.** La Propiedad Horizontal sólo reconocerá el trabajo suplementario o de horas extras, cuando expresamente por escrito lo exija a sus trabajadores o de forma verbal el jefe inmediato del trabajador, de acuerdo con lo establecido para el efecto en el Artículo 26° de este Reglamento.

**ARTÍCULO 26°.** Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas compensen los recargos legales.

**PARÁGRAFO:** Si en cualquier momento se comprobare que el trabajador enganchado para un turno especial se encuentra trabajando en otra empresa en jornada diurna el contrato de trabajo nocturno no surtirá efecto alguno.

## **CAPITULO VI DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO**

**ARTÍCULO 27°.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana, artículo 177 del Código Sustantivo del Trabajo.

Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los feriados señalados por la legislación nacional.

**ARTÍCULO 28°.** La Propiedad Horizontal sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana no falten al trabajo, o que si faltan, lo hayan hecho por causa justa o culpa o disposición del patrono. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor o el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

Como remuneración del descanso dominical, el trabajador recibirá el salario de un día ordinario de trabajo, aún en el caso de que el domingo coincida con otro día de descanso obligatorio remunerado.



En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

**ARTÍCULO 29°.** La remuneración correspondiente al descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso, distintos del domingo, reconocida por la legislación colombiana, se liquidará como el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

**ARTÍCULO 30°.** El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio por disposición del patrono, tiene derecho a descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección.

Si opta por el descanso compensatorio, éste se le puede dar en alguna de las siguientes formas:

- 1) En otro día laborable de la semana siguiente; o
- 2) Si se trata de día domingo, desde el mediodía, o sean las 13 horas (1:00.p.m.) del domingo, hasta el mediodía, sean las 13 horas (1:00 p.m.) del lunes.

Si opta por la retribución en dinero, ésta se pagará así:

- a) El trabajo, en domingos o días de fiesta, se remunerará con un recargo del 75% sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
- b) Si sólo ha trabajado parte de la jornada, se le paga en la misma forma proporcionalmente al tiempo trabajado.

Si con el domingo ha coincidido una de las demás fechas señaladas por la Ley como descanso obligatorio remunerado, el trabajador sólo tiene derecho a remuneración de acuerdo al recargo establecido en este mismo artículo.

Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario.

**ARTÍCULO 31°.** Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el día domingo u otros días de descanso obligatorio deben gozar precisamente de descansos compensatorios remunerados, sin perjuicio de la retribución en dinero, que, con los recargos legales deben recibir por el trabajo en aquellos días.

Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

**ARTÍCULO 32°.** El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

**ARTÍCULO 33°.** Cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tarea a destajo, o por unidad de obra, el salario computable, para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de los devengados por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados.

**ARTÍCULO 34°.** Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para La Propiedad Horizontal, deben trabajar los domingos y días de fiesta sin derecho al descanso compensatorio, pero su trabajo se remunerará conforme al Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

**ARTÍCULO 35°.** En los casos de labores que no pueden ser suspendidas, como los viajes fluviales o marítimos o terrestres; cuando el personal no puede tomar descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero, a opción del trabajador.

**ARTÍCULO 36°.** Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en el Artículo 35° de este Reglamento La Propiedad Horizontal suspendiere el trabajo, está obligada a pagar el salario de ese día, como si se hubiere realizado. Pero La Propiedad Horizontal no está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación estuviere prevista en el Reglamento, Pacto, Convenio Colectiva o Fallo Arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

**ARTÍCULO 37°.** Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, La Propiedad Horizontal debe fijar en lugar público del establecimiento o informar por el medio que considere conveniente y garantice el conocimiento de los interesados con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueda disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

**ARTÍCULO 38°.** Cuando por motivo de una fiesta o evento no determinado en el capítulo anterior de este Reglamento se suspendiere el trabajo por decisión de La Propiedad Horizontal, ésta podrá, a su juicio, compensarlo con trabajo en otro día hábil o no.

Cuando por razón de presentarse un día festivo que dé origen a los llamados “puentes”, La Propiedad Horizontal, con el fin de permitir un mayor descanso a sus trabajadores y obtener una más eficiente prestación del servicio, podrá a su juicio ordenar la compensación del trabajo del día hábil que se interponga, en otro día hábil o no, decisión que podrá tomarse sólo con una parte de los trabajadores de La Propiedad Horizontal.

## **CAPÍTULO VII VACACIONES REMUNERADAS**

**ARTÍCULO 39°.** Los trabajadores mayores de dieciocho (18) años de edad que hubieren prestado sus servicios durante un año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

**ARTÍCULO 40°.** La época de vacaciones debe ser señalada por La Propiedad Horizontal a más tardar para dentro del año siguiente a aquél en que se hayan causado y deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El Trabajador debe solicitar sus vacaciones con 15 días de anticipación.

El patrono tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que se concederá vacaciones.

**ARTÍCULO 41°.** Si se presenta interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

**ARTÍCULO 42°.** En todo caso, el trabajador gozará anualmente, de seis (6) días hábiles de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir acumular las vacaciones hasta por dos (2) periodos. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) periodos cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza y manejo.

**ARTÍCULO 43°.** Es prohibido compensar en dinero las vacaciones. Sin embargo, el empleador podrá autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de éstas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria.

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones ya causadas, o cuando dentro de su vigencia hay lugar a la compensación en dinero, se tendrá como base para tal compensación el último salario devengado.

**PARÁGRAFO 1°.** Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá no sólo por el año cumplido de servicios, sino proporcionalmente por fracción de año.

**PARÁGRAFO 2°.** Para el trabajador menor de dieciocho (18) años de edad no habrá compensación en dinero de vacaciones. Estas deberán concederse siempre en descanso efectivo.

**ARTÍCULO 44°.** Queda prohibida la acumulación de vacaciones para los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, quienes deberán disfrutarlas en su totalidad durante el período de vacaciones escolares inmediatamente posterior al cumplimiento del año de trabajo.

**ARTÍCULO 45°.** La Propiedad Horizontal puede determinar para todos o para parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas y si así lo hiciere para los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

**ARTÍCULO 46°.** Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengado el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.

Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan, pero no entrará en dicho promedio el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.

## **CAPITULO VIII PERMISOS**

**ARTÍCULO 47°.** Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; para ejercer el derecho de sufragio; por razón de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la



organización; para asistir al entierro de sus compañeros, se concederán a los trabajadores permisos remunerados para faltar al trabajo, en las siguientes condiciones:

- a) Que el aviso se dé con la debida anticipación al Jefe respectivo, exponiendo el motivo del permiso, excepto en el caso de grave calamidad doméstica, en el que el aviso debe darse dentro de los (3) días siguientes a aquél en que haya ocurrido.

**PARÁGRAFO 1o.** Para los efectos del presente reglamento, se entienden por Calamidad Doméstica los siguientes hechos: la muerte de los hijos, la muerte del cónyuge o del compañero o compañera permanente, la muerte de los padres, la muerte de los hermanos, la muerte de los abuelos, nacimiento de un hijo, los desastres naturales y los hechos catastróficos, fortuitos o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su familia. Con todo, cuando se trate de un accidente o enfermedad común que origine una incapacidad cubierta por las entidades de seguridad social, no se aplicará lo relativo a la calamidad doméstica.

**ARTÍCULO 48°.** Salvo convención en contrario, el valor del tiempo empleado en los permisos será descontado del pago siguiente, excepto cuando el jefe respectivo autorice compensar el tiempo faltante con trabajo igual en horas distintas a las de su jornada ordinaria.

**PARÁGRAFO:** En cumplimiento de la ley **1280 de 2009** mediante la cual se adicionó el numeral 10 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, EL EMPLEADOR otorgará a sus trabajadores un permiso remunerado, en cumplimiento de la ley en los términos y condiciones de la misma y mientras esta noma se encuentre vigente.

## **CAPITULO IX SALARIO**

**ARTÍCULO 49°.** Salvo en los casos especiales en que se convengan pagos parciales en especie, el salario se cubrirá en dinero, en cheque o se consignará directamente en una cuenta de ahorros que el trabajador tenga en una entidad a convenir. Los pagos se efectuarán los días 15 y 30 de cada mes; salvo las consignaciones, los pagos se realizarán en las instalaciones de La Propiedad Horizontal. El pago se realizará directamente al trabajador o en su defecto a una persona que él autorice.

**PARÁGRAFO 1°.** Constituye salario en especie toda aquella parte de remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al



trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la ley 50 de 1990.

**PARÁGRAFO 2°.** No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

**ARTÍCULO 50°.** De todo pago, el trabajador o el que le cobre en virtud de su autorización escrita, firmará recibos en cuadros o comprobantes individuales o colectivos o los recibirá en forma digital, según lo disponga La Propiedad Horizontal y cuando aquél o éste no sepan firmar, lo hará a ruego cualquiera de los compañeros de trabajo.

**ARTÍCULO 51°.** El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se interpongan en el mes.

**ARTÍCULO 52°.** La Propiedad Horizontal pagará el salario mínimo que sea obligatorio en cada caso, teniendo en cuenta la actividad desarrollada, la edad del trabajador, y el sitio donde se preste el servicio. A los trabajadores para quienes sea aplicable el salario mínimo, pero que por razón del servicio contratado, o por disposiciones legales, sólo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajen y a los menores de dieciocho (18) años su salario mínimo legal será el determinado por norma del Gobierno Nacional para su jornada de trabajo.

**ARTÍCULO 53°.** Podrá La Propiedad Horizontal pactar salarios integrales según lo consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo.

## **CAPITULO X HIGIENE, SERVICIOS MÉDICOS.**

**ARTÍCULO 54°.** Es obligación de La Propiedad Horizontal 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, de higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTÍCULO 55°.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particulares que ordene La Propiedad Horizontal, así:

- a) El trabajador debe someterse a los exámenes médicos ocupacionales que prescriba la Propiedad Horizontal de acuerdo al profesigramas.
- b) El trabajador debe someterse a los tratamientos preventivos que ordene el médico ocupacional y en caso de que el trabajador se enferme, debe seguir las instrucciones y tratamientos que éste ordene.

**ARTÍCULO 56°.** Todo trabajador que se sienta enfermo deberá comunicarlo a su superior inmediato dentro del primer día de enfermedad, y éste hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede o no continuar con el trabajo. Si el Trabajador no diere el aviso mencionado o no se sometiere a la visita o exámenes previstos, se considerará que su falta de asistencia es injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad de dar aviso y de someterse a la visita y examen del médico.

**ARTÍCULO 57°.** En caso de accidente de trabajo no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará al jefe inmediato o al administrador de La Propiedad Horizontal o empleado que haga sus veces, para que sea reportado el accidente a la A.R.L si fuere necesario, para que se brinde la atención inmediata, y den cumplimiento al artículo 220 del C.S.T., y tomarán todas las demás medidas que se impongan y que considere convenientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

**ARTÍCULO 58°.** Los servicios médicos por enfermedad general que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS que elija el trabajador, y como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional los servicios los prestará la ARL.

**ARTÍCULO 59°.** La Propiedad Horizontal no responderá por ningún accidente de trabajo o enfermedad profesional que haya sido provocado deliberadamente por culpa de la víctima. Sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá por la agravación de las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

**ARTÍCULO 60°.** De todo accidente se llevará registro, con la indicación de la fecha, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere, y en forma sintética, lo que éstos pueden declarar.

**ARTÍCULO 61°.** En todo caso en lo referente a los puntos que trata este capítulo, tanto La Propiedad Horizontal como los trabajadores se someterán a las normas del Reglamento Especial de Higiene y Seguridad Industrial.

## **CAPITULO XI PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

**ARTÍCULO 62°.** Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la Policía, ni darle ordenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos ni hacerles dádivas.

**ARTÍCULO 63°.** Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- a) Respeto y subordinación para con sus superiores.
- b) Respeto para con sus compañeros de trabajo.
- c) Respeto con sus superiores, compañeros de trabajo y terceros, por razones de género, raza, religión, preferencias políticas y sexuales, situación socio económico, creencias, educación entre otras.
- d) Procurar completa armonía con sus superiores y con sus compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
- e) Guardar buena conducta en todo sentido y prestar espíritu de especial colaboración en el orden moral y disciplinario, usando la ropa de trabajo y conservando buena presentación personal.
- f) Ejecutar los trabajos que se les confíen con honradez, diligencia y de la mejor manera posible.
- g) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- h) Ser verídico en todo caso.
- i) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo y con la conducta en general, en su verdadera intención que es la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de La Propiedad Horizontal en general.
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarlo, salvo orden superior o por requerirlo el servicio, pasar a otras dependencias de La Propiedad Horizontal o ausentarse de su puesto.
- k) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que se le indiquen, para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- l) Participar en las actividades que en materia de Seguridad y Salud en el trabajo se impartan en la Propiedad Horizontal.





**ARTÍCULO 64°.** Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones de las autoridades y del empleador o de sus representantes, relativas a la prevención de las enfermedades y al manejo de las máquinas y elementos de trabajo para evitar accidentes.

## **CAPITULO XII ORDEN JERÁRQUICO DE LA PROPIEDAD HORIZONTAL**

**ARTÍCULO 65°.** Para efectos de autoridad y ordenamiento de La Propiedad Horizontal, la Jerarquía será ejercida, en orden descendente, en la siguiente forma:

- Asamblea de Propietarios.
- Consejo de Administración.
- Administrador(a) General.
- Director(a) Administrativo y Financiero.
- Director(a) de Operaciones.
- Director(a) de Mercadeo.
- Director(a) Comercial.

La facultad para imponer sanciones le está reservada al **GERENTE O ADMINISTRADOR (A)**. Por su parte la Coordinación de Desarrollo Humano será el área designada para realizar el apoyo y acompañamiento durante el proceso disciplinario conforme al artículo 72 del presente reglamento.

## **CAPÍTULO XIII LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES**

**ARTÍCULO 66°.** Queda prohibido emplear a menores de 14 años y someter a trabajo nocturno a los menores de 18 años, y cuando se empleen menores de 18 años, el patrono llevará un registro de inscripción de los que allí laboren, indicando su fecha de nacimiento (D. 13/67 Artículo 4o.).

Los menores de 18 años de edad no podrán ser empleados en los oficios que a continuación se enumeran:

- a) Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas.
- b) En temperaturas anormales, ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- c) Trabajos subterráneos de toda índole y en los que confluyan agentes nocivos, tales como contaminantes o deficiente oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
- d) Trabajos con exposición a ruidos que sobrepasen 80 decibeles.
- e) Trabajos donde se tengan que manipular sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, con exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojos y emisiones de radio frecuencia.
- f) Todo tipo de trabajos que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- g) Trabajos con sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- h) Trabajos en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes patógenos.
- i) Trabajos que involucren manipulación de cargas pesadas.
- j) Trabajos que afecten la moralidad y las buenas costumbres.
- k) Las demás señaladas por la Ley y por el Ministerio de Protección Social.

**ARTÍCULO 67°.** Cuando se conozca que el patrono viola este mandato, cualquier persona podrá avisar a las autoridades del trabajo para imponer las sanciones a que haya lugar.

#### **CAPITULO XIV OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 68°.** Son obligaciones especiales de La Propiedad Horizontal:

- 1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- 2. Procurar a los trabajadores, lugares apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada, en las condiciones, períodos y lugares convenidos y suministrar ropa de trabajo a quienes la Ley obligue.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Capítulo VII de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicios prestados, la índole de la labor y el salario devengado e igualmente, deberá proveer al trabajador la autorización para realizarse los exámenes de retiro y entregarle el diagnóstico médico sobre el particular si el trabajador así lo requiere. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro, no se presenta en el consultorio del médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el patrono le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.
9. Cumplir con lo prescrito en el presente Reglamento y mantener en La Propiedad Horizontal el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
10. Garantizar el acceso del trabajador menor de 18 años de edad a la capacitación laboral y conceder licencia no remunerada cuando sus actividades escolares lo requieran.
11. Afiliar a todos los trabajadores menores de 18 años que allí laboran a la Seguridad Social.
12. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.

13. Conceder a los trabajadores que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del C.S.T.
14. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas. Para que tengan derecho a dicho fuero, la embarazada debe comunicar su estado al empleador.
15. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
16. Suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta de dos (2) veces el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador (Artículo 7o, ley 11 de 1984).

**ARTÍCULO 69°.** Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor que haya sido asignada, en los términos estipulados; observar los preceptos del presente Reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al patrono, lo que no obsta para denunciar los delitos o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo, ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitado y las materias primas sobrantes.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente al patrono las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgos inminentes, que afecten o amenacen a las personas o a las cosas de La Propiedad Horizontal o establecimiento.
7. Observar con la mayor diligencia y cuidado las normas mínimas de aseo personal y del sitio de trabajo o equipo asignado como con la ropa de trabajo que se le suministra.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas previstas en el Reglamento de Higiene, las dadas por el médico ocupacional del empleador, el área de Seguridad y Salud en el Trabajo o por las autoridades del ramo.
9. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
10. Registrar en la oficina de La Propiedad Horizontal su domicilio y dirección, y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
11. Estar debidamente dispuesto en su lugar de trabajo a la hora exacta en que empieza su turno y permanecer en él hasta la terminación de su jornada.
12. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.
13. Guardar con suma diligencia y cuidado la información que tenga con ocasión del ejercicio de sus funciones.
14. Observar con la mayor diligencia y cuidado las normas mínimas de asepsia en los procedimientos médicos, quirúrgicos y hospitalarios que le corresponda desempeñar en ejercicio de sus funciones.

## **CAPITULO XV PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA PROPIEDAD HORIZONTAL Y LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 70°.** Se prohíbe a La Propiedad Horizontal:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
  - a) Respecto de salario, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
  - b) Las Cooperativas, cajas de ahorro y entidades financieras pueden ordenar retenciones hasta por un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones después de las deducciones y retenciones de ley, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.
  - c) El valor de la cesantía puede ser retenido por el patrono en el caso del Artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca La Propiedad Horizontal.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le 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 derecho al sufragio.
6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir cualquier 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, adoptar el sistema de “lista Negra”, cualquiera que sea la modalidad que utilice, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

**PARÁGRAFO.** Se prohíbe a los empleadores de trabajadores menores de 18 años de edad, además de lo contemplado en este artículo, lo siguiente:

1. Trasladar al menor trabajador de 18 años de edad del lugar de su domicilio.
2. Ejecutar, autorizar o permitir todo acto que vulnere o atente contra la salud física, moral o síquica del menor trabajador.
3. Retener suma alguna al menor de 18 años de edad, salvo el caso de retención en la fuente, aporte a la Seguridad Social y cuota sindical.
4. Ordenar o permitir labores prohibidas para menores de edad.

**ARTÍCULO 71°.** Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de las instalaciones de La Propiedad Horizontal, útiles de trabajo, materias primas, productos o cualquier elemento de La Propiedad Horizontal sin el permiso correspondiente.
2. Presentarse al trabajo en alto o evidente estado de embriaguez o bajo alta o evidente influencia de narcóticos o drogas enervantes, lo cual afecte directamente el normal desarrollo de las laborales y no permita cumplir con el rol encomendado. Esta conducta es determinada como falta grave y da lugar a despido justificado.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los Anfitriones de Seguridad.
4. Llegar al lugar de trabajo después de la hora de iniciación del turno sin causa justificada.
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de La Propiedad Horizontal, excepto en los casos de huelga, en los cuales, de todos modos, deben abandonar el lugar de trabajo.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas de trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no de ellos; y en general suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de La Propiedad Horizontal.



7. Hacer colectas, rifas, ventas de loterías, “chance” y suscripciones o cualquier otra clase de propaganda o ventas en los lugares de trabajo y utilizar las carteleras de La Propiedad Horizontal para cualquier fin, sin autorización.
8. Patrocinar, manejar o pertenecer a las llamadas “natilleras” y ejercitar cualquier clase de juegos de suerte y azar.
9. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, para afiliarse o no a su sindicato, o para permanecer en él o retirarse.
10. Usar los útiles o herramientas suministrados por La Propiedad Horizontal en objetos distintos del trabajo contratado, para su provecho o de terceros.
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 salas de trabajo.
12. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo y abandonar éste antes de la hora en que termina su jornada.
13. Negarse a laborar en el turno que en cualquier momento le asigne La Propiedad Horizontal o en jornada suplementaria cuando sea necesario por motivos legales.
14. Discutir durante el trabajo o dentro de las instalaciones de La Propiedad Horizontal sobre cuestiones relacionadas con política o religión.
15. Promover altercados o reñir en cualquier forma en las instalaciones de La Propiedad Horizontal con sus compañeros o terceras personas.
16. Tomar parte en juegos de manos en La Propiedad Horizontal.
17. Trasladarse de una sección a otra, a un puesto de trabajo distinto del que le corresponde; dedicarse a trabajos que no le hayan encomendado, salvo permiso previo y expreso del respectivo superior en ambos casos.
18. Ingerir bebidas alcohólicas en el sitio de trabajo o utilizar en el mismo, narcóticos o drogas enervantes.
19. Hacer préstamos en dinero entre los trabajadores de la Compañía con fines lucrativos para quien presta.



20. Dormir durante la jornada de trabajo.
21. Retirarse del sitio de trabajo antes de que se presente el trabajador que debe recibir el turno, sin dar aviso a su superior.
22. Cambiar turno de trabajo sin autorización previa de La Propiedad Horizontal.
23. Trabajar horas extras sin autorización de La Propiedad Horizontal.
24. Incitar al personal para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes inmediatos.
25. Realizar cualquier clase o tipo de reuniones en las instalaciones de La Propiedad Horizontal que no sean por temas laborales
26. Adulterar las tarjetas y/o sistema de control de entrada y salida o marcar la de otro u otros trabajadores, según lo que exista.
27. Limpiar, engrasar o reparar máquinas que se encuentren en movimiento.
28. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que haya recibido para gastos.
29. En caso de que ocupe vivienda de La Propiedad Horizontal, no podrá autorizar que en ella habiten o pernocten personas distintas a las autorizadas por La Propiedad Horizontal.
30. Contratar, hacer compras y/o negocios que privilegien sus intereses personales, directos o indirectos y se encuentren en oposición con las directrices de La Propiedad Horizontal; toda posible situación que pueda ser interpretada como influenciada por un interés secundario debe ser puesta en conocimiento de la Propiedad Horizontal quien podrá autorizarla si conserva sustento razonable en razón de las actividades comerciales y de la operación de La Propiedad Horizontal.
31. Establecer a título personal empresas o negocios que desarrollen actividades similares a las de la Propiedad Horizontal o ser socio, empleado, asesor o administrador de las mismas salvo que se trate del cumplimiento de instrucciones dadas por la Propiedad Horizontal.
32. Ser socio, empleado, administrador o asesor de sociedades y/o empresas públicas o privadas que sean proveedores de la Propiedad Horizontal cuando el funcionario sea

parte del grupo de personas que toma decisiones relacionadas con dichos proveedores.

33. Realizar o participar en negocios en los que la contraparte sea la Propiedad Horizontal y en los que el funcionario tenga un interés personal o familiar.
34. Participar en actividades que por sí o por interpuesta persona o interés personal o de terceros impliquen competencia para la Propiedad Horizontal.
35. Aceptar o solicitar cualquier tipo de honorario, comisión, remuneración, compensación, obsequio, dádiva, en dinero o en especie, de terceros, que pueda afectar sus actividades y/o decisiones en relación a las operaciones de la Propiedad Horizontal.
36. Otorgar regalos, ofrecer obsequios o cualquier otro tipo de compensación a terceros; que puedan facilitar o perjudicar las relaciones de éstos con la empresa; salvo que tenga sustento razonable en razón de las actividades comerciales de la Propiedad Horizontal.
37. Solicitar préstamos, ayuda económica o condiciones especiales a los contratistas, copropietarios o comerciantes vinculados al Centro Comercial Santafé Medellín P.H aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles dadas de cualquier clase.
38. Participar en nombre propio en los eventos, promociones, rifas y sorteos que el Centro Comercial Santafé Medellín P.H realice.
39. Realizar actos que constituyan acoso laboral según lo establecido en la ley 1010 de 2006 y en sus eventuales reformas o modificaciones.
40. Realizar cualquier acto de discriminación por razones de género, raza, religión, preferencias sexuales y políticas, situación socio económica, y educación.
41. Dar a conocer o permitir que terceros tomen conocimiento de información de naturaleza confidencial, industrial o comercial de la Propiedad Horizontal, sin previa autorización del EMPLEADOR.

## **CAPITULO XVI**

### **ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 72°.** Se establecen para las siguientes clases de faltas leves las correspondientes sanciones disciplinarias:

<b>FALTAS</b>	<b>PRIMERA VEZ</b>	<b>SEGUNDA VEZ</b>	<b>TERCERA VEZ</b>
1. Retardo o salida injustificada a la hora de entrada o salida del trabajo entre 15 y 30 minutos.	Llamada de atención escrita	Suspensión de 1 día	Suspensión hasta por 3 días
2. Retardo o salida injustificada a la hora de entrada o salida del trabajo entre 30 minutos y 4 horas.	Suspensión de 1 día	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 5 días
3. Retardo o salida injustificada a la hora de entrada o salida del trabajo entre 4 y 8 horas.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 5 días	Suspensión hasta por 7 días
4. Salir del puesto de trabajo o de las dependencias del Centro Comercial durante horas de trabajo, sin previa autorización.	Llamada de atención escrita	Suspensión de 1 día	Suspensión hasta por 3 días
5. En aquellos puestos que requieran presencia permanente, salir del mismo de manera injustificada sin previa autorización.	Llama de atención escrita	Suspensión de 1 día	Suspensión hasta por 3 días
6. Abandonar el puesto de trabajo sin que haya sido reemplazado por el compañero de turno siguiente al terminar la jornada y sin dar el aviso oportuno al superior.	Llamada de atención escrita	Suspensión de 1 día	Suspensión hasta por 3 días
7. Cambiar de turno y de	Suspensión hasta	Suspensión hasta	Suspensión hasta por

horario sin autorización del jefe inmediato.	por 3 días	por 5 días	7 días
8. Promover intrigas o pelear durante las horas de trabajo o dentro de las dependencias del Centro Comercial.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 5 días	Suspensión hasta por 7 días
9. Atemorizar, coaccionar o intimidar a sus superiores, compañeros de trabajo, clientes y/o usuarios de los servicios del Centro Comercial.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 5 días	Suspensión hasta por 7 días
10. Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior siempre que éstas no lesionen su dignidad.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 5 días.	Suspensión hasta por 7 días
11. Guardar las herramientas o materiales de trabajo en lugares distintos a los determinados para el efecto o no dejarlos en el sitio adecuado.	Llamada de atención escrita	Suspensión de 1 día	Suspensión hasta por 3 días
12. Hacer o participar en colectas, rifas, suscripciones, propagandas o juegos de azar y realizar ventas dentro de las dependencias del Centro Comercial.	Suspensión de 1 día.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.
13. Usar o conservar herramientas o equipos que no le hayan sido asignadas.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.
14. Fijar, remover o dañar información o material de las carteleras o	Suspensión de 1 día	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.

colocar avisos de cualquier clase en las dependencias del Centro Comercial sin previa autorización, o destruir o dañar de cualquier forma las existentes. Salvo información referente al derecho de asociación, negociación colectiva o huelga.			
15. Desaprovechar el tiempo, ocuparse de cosas distintas a sus labores o interrumpir el trabajo a otros.	Llamada de atención escrita.	Suspensión de 1 día.	Suspensión hasta por 3 días.
16. Hacer mal uso, destruir o dañar los objetos del Centro Comercial o de sus compañeros.	Suspensión de 1 día. .	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días
17. Disminuir el ritmo de trabajo intencionalmente.	Suspensión de 1 día	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días
18. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre el Centro Comercial, sus trabajadores, sus productos o servicios.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días	Suspensión hasta por 7 días.
19. Incumplir las políticas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.	Suspensión hasta por 7 días.
20. Entrar a sitios prohibidos por la Administración del Centro Comercial sin autorización.	Suspensión de 1 día	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.
21. Dejar máquinas, equipos o motores en	Suspensión de 1 día.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 5 días.

movimiento después de terminar la jornada de trabajo o no dejarlos en el sitio adecuado.			
22. No trabajar de acuerdo con los métodos y sistemas implantados por el Centro Comercial.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 5 días.	Suspensión hasta por 7 días.
23. Sacar del sitio de trabajo objetos de ésta o de sus trabajadores sin autorización.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 5 días.	Suspensión hasta por 7 días.
24. Faltar al respeto a su superior o compañeros de trabajo.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.	Suspensión hasta por 7 días.
25. Dormirse en horas de trabajo.	Suspensión de 1 día.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 5 días
26. Ocultar faltas cometidas contra el Centro Comercial por algún trabajador.	Llamada de atención escrita	Suspensión de 1 día.	Suspensión hasta por 3 días
27. No informar oportunamente sobre posibles errores en la liquidación de algún pago.	Llamada de atención escrita	Suspensión de 1 día.	Suspensión hasta por 3 días.
28. Hacer mal uso o engañar el Centro Comercial para obtener préstamos de cualquier índole.	Suspensión de 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.	Suspensión hasta por 7 días.
29. Negociar descuentos especiales para beneficio propio.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días	Suspensión hasta por 7 días
30. Pedir mercancía a un proveedor sin previa autorización.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días	Suspensión hasta por 7 días
31. Entregar mercancía sin permiso, factura o	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.	Suspensión hasta por 7 días

contrato.			
32. No usar el uniforme en forma indicada o por fuera del Centro Comercial	Llamada de atención escrita.	Suspensión de 1 día.	Suspensión hasta por 3 días.
33. No utilizar el teléfono de acuerdo con la labor desempeñada.	Llamada de atención escrita.	Suspensión de 1 día.	Suspensión hasta por 3 días.
34. Hacer llamadas de larga distancia o a teléfonos celulares sin previa autorización.	Llamada de atención escrita (el trabajador debe pagar la(s) llamada(s))	Suspensión de 1 día. , (el trabajador debe pagar la(s) llamada(s))	Suspensión hasta por 3 días y debe pagar la(s) llamada(s).
35. Pronunciar expresiones vulgares o deshonestas en el lugar de trabajo e irrespetar en cualquier forma a sus superiores, compañeros de trabajo, clientes y/o usuarios del Centro Comercial.	Suspensión de 1 día.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.
36. No presentar al empleador las incapacidades para trabajar así sea de un (1) día dentro de la misma quincena respectiva (1-15 y del 16 al 30) de ocurridas éstas.  Las incapacidades deben ser emitidas por el Sistema General de Seguridad Social para ser admitidas.	Llamada de atención escrita	Suspensión de 1 día	Suspensión hasta por 3 días

<p>37. Ejercer maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral de acuerdo a lo establecido en la ley 1010 de 2006 que regula el acoso laboral.</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>Suspensión hasta por 5 días.</p>	<p>Suspensión hasta por 7 días</p>
<p>38. Presentarse a trabajar con síntomas de estar bajo la influencia de alcohol o drogas.</p>	<p>Suspensión de 1 día.</p>	<p>Suspensión hasta por 3 días.</p>	<p>Suspensión hasta por 5 días.</p>

**PARÁGRAFO.** Si transcurrido un (1) año después de haber incurrido el trabajador en una falta, no se hubiere vuelto a presentar reincidencia en esa misma falta, se entenderá caducado o perdonada y no se volverá a tener en cuenta para el cálculo del artículo anterior.

**ARTÍCULO 73°.** En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este Capítulo, se deja claramente establecido:

La Propiedad Horizontal no reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y de su correspondiente sanción.

**ARTÍCULO 74°.** En ningún caso podrá La Propiedad Horizontal imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pacto, en Convención Colectiva, en Fallo Arbitral o en Contrato Individual de trabajo.

## **CAPITULO XVII PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

**ARTÍCULO 75°.** Para proceder a la imposición de las sanciones previstas, el superior jerárquico inmediato del trabajador enviará a la persona facultada según el artículo 65 del presente reglamento comunicación escrita en la que indicará los hechos o actos que motivan la falta. Recibida la comunicación, se citará al trabajador requerido para que, en fecha y hora determinadas, se presente y sea oído en Audiencia de Descargos.





Si entregada la citación, el trabajador se negare a firmar su recibo en la copia, se dejará constancia expresa con la presencia de dos testigos, quienes la firmarán, con indicación clara de sus nombres y datos de identificación personal.

En la citación se le manifestará al trabajador que tiene la facultad de ser asistido por dos compañeros de trabajo, quienes expondrán su conocimiento sobre los hechos, si existe Sindicato en el Centro Comercial Santafé Medellín P.H el trabajador puede asesorarse de este. Si el trabajador rehusare esta posibilidad, se dejará constancia expresa en el acta de descargos.

**ARTÍCULO 76°.** El régimen disciplinario no es de forzosa aplicación, y en ningún caso limita la facultad que tiene La Propiedad Horizontal para dar por terminado el Contrato de Trabajo cuando lo estime conveniente, de acuerdo con la ley.

## **CAPITULO XVIII**

### **TERMINACIÓN JUSTIFICADA DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 77°.** En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

Serán justas causas para la terminación del contrato tanto por parte del empleado como por parte del empleador las consagradas en el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 y en el Código Sustantivo del Trabajo artículos 62 y 63:

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

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

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes, así como de las recomendaciones y responsabilidades se le asignen en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B). Por parte del trabajador:

1.El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o

cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

**PARÁGRAFO.** La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del patrono, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la Ley, el primero deberá pagar al segundo, por concepto de indemnización, tantos días de salario cuanto señale la ley, para cada caso.

**ARTÍCULO 78°.** Son faltas graves y por tanto son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del patrono, las siguientes faltas:

1. Cualquier acto grave de negligencia, descuido u omisión en que incurra el empleado en el ejercicio de las funciones propias de su cargo, tal como dejar abierta la bóveda de caudales o de valores; dejar conocer las claves de giros o de las cajas fuertes puestas bajo su responsabilidad, etc.
2. No asistir al trabajo, sin aviso previo y sin causa plenamente justificada, aunque sea por la primera vez cuando esto cause **un perjuicio grave** para La Propiedad Horizontal.
3. Abandonar el trabajo sin permiso del superior respectivo por más de tres veces.
4. Cualquier falta u omisión en el manejo de los dineros, efectos de comercio y valores, elementos de producción y herramientas que el empleador reciba, tenga en su poder o maneje en su labor; o que el empleado disponga de ellas en su propio beneficio o en el de terceros, o que no rinda cuenta de manejo de tales dineros, valores o efectos de comercio. De acuerdo con los sistemas y procedimientos establecidos por el patrono en la oportunidad en que debe hacerlo.
5. Cualquier acto de violencia, injuria o el mal trato de palabra o de obra o faltas de respeto en que incurra el trabajador dentro de las dependencias del patrono, contra los clientes de La Propiedad Horizontal o contra terceros que se encuentren en tales dependencias.
6. La reincidencia en retardos al trabajo por más de tres (3) veces.



7. El que el empleado, si ha sido sancionado disciplinariamente por dos faltas incurra, en una tercera falta dentro de un semestre calendario.
8. Aceptar o solicitar créditos o dádivas a los clientes de La Propiedad Horizontal a cambio de favores o tratamientos especiales en los asuntos que dichos clientes trámites ante La Propiedad Horizontal.
9. Certificar a La Propiedad Horizontal para su cobro, relaciones, cuentas o planillas de trabajo suplementario en horas extra, dominicales o festivos legales, o con recargos por trabajo nocturno que no correspondan a la realidad. Igualmente pasar a La Propiedad Horizontal cuentas de cobro por viáticos no causados.
10. El dar un uso indebido o no usar los implementos de seguridad que el empleador considere necesarios y ponga a disposición del empleado para la actividad a desempeñar por más de tres veces.
11. Realizar de forma no oportuna, negligente, imperita y cabal los procedimientos de seguridad para la actividad designada dada por la ley, este reglamento y manuales de procedimiento dados por el empleador para el caso de las actividades de alto riesgo por más de tres veces.
12. Retener dineros por conceptos de cuotas, servicios, cobranzas u otros servicios del Centro Comercial Santafé Medellín P.H
13. Hacer trabajos a terceros dentro del Centro Comercial Santafé Medellín P.H sin la debida autorización, dentro o fuera de la jornada laboral.
14. Ejercer maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral de acuerdo a lo establecido en la ley 1010 de 2006 que regula el acoso laboral. En este caso y con posterioridad a la realización de los procedimientos indicados en la ley 1010 de 2006, LA PROPIEDAD HORIZONTAL decidirá si impone una sanción disciplinaria o termina el contrato de trabajo con justa causa
15. Contratar, hacer compras y/o negocios que privilegien sus intereses personales, directos o indirectos y se encuentren en oposición con las directrices de La Propiedad Horizontal; toda posible situación que pueda ser interpretada como influenciada por un interés secundario debe ser puesta en conocimiento de la Propiedad Horizontal quien podrá autorizarla si conserva sustento razonable en razón de las actividades comerciales y de la operación de La Propiedad Horizontal.

16. Establecer a título personal empresas o negocios que desarrollen actividades similares a las de la Propiedad Horizontal o ser socio, empleado, asesor o administrador de las mismas salvo que se trate del cumplimiento de instrucciones dadas por la Propiedad Horizontal.
17. Ser socio, empleado, administrador o asesor de sociedades y/o empresas públicas o privadas que sean proveedores de la Propiedad Horizontal cuando el funcionario sea parte del grupo de personas que toma decisiones relacionadas con dichos proveedores.
18. Realizar o participar en negocios en los que la contraparte sea la Propiedad Horizontal y en los que el funcionario tenga un interés personal o familiar.
19. Participar en actividades que por sí o por interpuesta persona o interés personal o de terceros impliquen competencia para la Propiedad Horizontal.
20. Dar a conocer o permitir que terceros tomen conocimiento de información de naturaleza confidencial, industrial o comercial de la Propiedad Horizontal, sin previa autorización del EMPLEADOR.

**PARÁGRAFO:** El trabajador que no se presente al trabajo por más de un día – 8 horas - sin previo aviso, se presume que ha abandonado el puesto. Esta conducta constituye justa causa para que por parte de La Propiedad Horizontal se de por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, salvo que dicha ausencia se haya debido a enfermedad, fuerza mayor u otra causa semejante debidamente comprobada y justificada plenamente.

En los casos de excusas diferentes a enfermedad o fuerza mayor por hechos de la naturaleza que afecten directamente al trabajador, La Propiedad Horizontal está autorizada para calificar y aceptar a su arbitrio la justificación presentada.

## **CAPITULO XIX**

### **RECLAMOS: LAS PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACION.**

**ARTÍCULO 79°.** El personal de La Propiedad Horizontal deberá presentar sus reclamos ante sus superiores jerárquicos. El reclamante deberá llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente,

sobre la persona ante quien primero formula el reclamo. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, atendida su naturaleza.

**ARTÍCULO 80°.** Se deja claramente establecido que, para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del Sindicato o de dos compañeros de trabajo.

## **CAPITULO XX NORMAS SOBRE ACOSO LABORAL**

**ARTÍCULO 81.-** Definición. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

No obstante, es importante resaltar que la presente ley únicamente se aplica respecto de situaciones que ocurran en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral, es decir, no se aplicara en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación, ni en la contratación administrativa.

**ARTÍCULO 82.-** Modalidades de acoso laboral:

### **1. Maltrato laboral:**

Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

### **2. Persecución laboral:**

Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito, de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que pueda producir desmotivación laboral.

### 3. Discriminación laboral:

Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

### 4. Entorpecimiento laboral:

Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

### 5. Inequidad laboral:

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

### 6. Desprotección laboral:

Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

**ARTÍCULO 83.** - Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por La Propiedad Horizontal constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conveniente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO 84.** - En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, esta empresa 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 esta empresa.



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 conviviente;
  - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
  - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere esta empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 85.-** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. La empresa tendrá un Comité, integrado así: dos miembros de la administración, dos representantes de los empleados de planta elegidos por voto popular por un periodo de un (1) año y que tengan el siguiente perfil: a) Capacidad de Negociación y Conciliación, b) manejo ético de la información, c) integridad, d) receptividad y aceptabilidad, e) actitud empática y f) capacidad de análisis. Este Comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".

Los integrantes del comité de convivencia laboral, deberán declarar bajo la gravedad de juramento no encontrarse incurso en inhabilidades o incompatibilidades de conformidad con la Constitución y la ley.

2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
  - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
  - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

c. Examinar de manera confidencial e integral, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, con estrategias científicas, técnicas y objetivas.

d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención y capacitación, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de esta empresa.

f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.

g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá un (1) día de la última semana de cada mes, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento. Atendiendo siempre el principio de confidencialidad.

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

#### **ARTÍCULO 86.-** Procedimiento sancionatorio:

Para la terminación del contrato de trabajo o imposición de sanciones disciplinarias por acoso laboral se seguirá el siguiente procedimiento:

1. La denuncia, que tendrá tratamiento confidencial, deberá interponerse por escrito ante el superior inmediato, quien deberá trasladarla a la Coordinación de Desarrollo Humano de La Propiedad Horizontal. Si su reclamo no fuere atendido por éste, o no se conformare con la decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo.
2. El denunciante deberá acreditar alguna prueba verosímil de la situación.
3. La Coordinación de Desarrollo Humano/ Gerencia General llamará a descargos a la persona acusada, e igualmente oirá al denunciante en los casos en que sea necesario, con el fin de que éste amplíe su versión de los hechos.
4. Con posterioridad a los procedimientos antes indicados La Propiedad Horizontal decidirá si impone una sanción disciplinaria o termina el contrato de trabajo con justa causa.

En todo caso, La Propiedad Horizontal propenderá por implementar medidas efectivas de prevención del acoso laboral, y en tal sentido e independientemente de la decisión que tome, facilitará instancias de conciliación frente a los casos planteados, de los cuales dará traslado confidencial al Comité de Convivencia Laboral para que éste determine planes de acción orientados a que esta situación no se vuelva a presentar.

**ARTÍCULO 87.-** Término para la denuncia: para efectos de las acciones laborales dentro de La Propiedad Horizontal, la denuncia de acoso laboral deberá interponerse dentro de los ocho días siguientes a la ocurrencia del hecho.

**ARTÍCULO 88.-** Conductas que no constituyen acoso laboral:

1. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las fuerzas públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
4. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento, siempre que sean justificados, fundados en criterios y no discriminatorios.
5. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con La Propiedad Horizontal o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de La Propiedad Horizontal o la institución.
6. 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.
7. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano.
8. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los ARTÍCULO 59 y 60 del mismo Código.
9. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
10. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos

**CAPITULO XXI**  
**PUBLICACIÓN**



**ARTÍCULO 89°.** Dentro de los quince (15) días siguientes a la elaboración o actualización del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

## **CAPITULO XXII VIGENCIA**

**ARTÍCULO 90°.** El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación, hecha en la forma prevista en el artículo anterior.

## **CAPITULO XXIII DISPOSICIONES FINALES**

**ARTÍCULO 91°.** Desde la fecha en que entre en vigencia el presente Reglamento, se considerará como único vigente para La Propiedad Horizontal y sus trabajadores y quedarán sin efecto las disposiciones de otro reglamento que, antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

## **XXIV CLAUSULAS INEFICACES**

**ARTÍCULO 92°.** No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Dirección de La Propiedad Horizontal: Carrera 43 A # 7sur – 170.  
Medellin – Antioquia – Colombia.

Fecha: primero (1) de septiembre de 2014.  
Fecha de Actualización: (15) de marzo de 2019.



**MARIA FERNANDA BERTEL PUYO**  
**Representante Legal**