

EDIFICIO CENTRO INTERNACIONAL P.H.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I OBJETO Y AMBITO DE PLICACIÓN

ARTICULO 1: ARTÍCULO 1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN: El presente Reglamento Interno de Trabajo rige para la persona jurídica sin ánimo de lucro constituida bajo el régimen de propiedad horizontal, conforme a la Ley 675 de 2001, denominada **EDIFICIO CENTRO INTERNACIONAL P.H.** (en adelante, la Copropiedad), con domicilio en la ciudad de Bogotá D.C.

A sus disposiciones quedan sometidos tanto la Copropiedad como todos sus trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo.

El presente Reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren, y solo podrán modificarse mediante estipulaciones más favorables para el trabajador.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2: REQUISITOS DE INGRESO: Toda persona que aspire a ocupar un cargo en la Copropiedad EDIFICIO CENTRO INTERNACIONAL P.H. deberá presentar los siguientes documentos:

- a) Hoja de vida debidamente diligenciada.
- b) Documento de identidad según corresponda (cédula de ciudadanía, tarjeta de identidad o equivalente).
- c) Libreta militar, cuando aplique de conformidad con la normativa vigente.

Cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años, deberá contar con la autorización previa de la autoridad competente, conforme a la legislación laboral vigente.

Una vez seleccionado el aspirante, deberá aportar:

- a) Examen médico ocupacional de ingreso, practicado por la institución o profesional autorizado por la Copropiedad.
- b) Certificación laboral del último empleador, cuando sea posible, en la que consten tiempo de servicio, cargo desempeñado y salario devengado.
- c) Certificados de estudios y formación académica.

ARTICULO 3: ADMISIÓN DE TRABAJADORES CON CONDICIONES ESPECIALES: La Copropiedad podrá vincular laboralmente a trabajadores con condiciones de salud o limitaciones físicas, de conformidad con lo previsto en la legislación laboral vigente, garantizando en todo caso el respeto por la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

En estos casos, se aplicarán las disposiciones legales que regulan la protección, adaptación del puesto de trabajo y prevención de riesgos laborales.

CAPITULO III

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 4: CONTRATO DE APRENDIZAJE: El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación mediante la cual una persona natural recibe formación teórica y práctica en una entidad de formación autorizada, con el patrocinio de una empresa, que le proporciona los medios para adquirir formación profesional metódica y completa en el marco de su actividad económica.

Durante su ejecución, el aprendiz recibe un apoyo de sostenimiento mensual, el cual no constituye salario.

ARTICULO 5: VINCULACIÓN DE APRENDICES: El EDIFICIO CENTRO INTERNACIONAL P.H. podrá celebrar contrato de aprendizaje con personas que cumplan los requisitos establecidos por la normatividad vigente y por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, en el marco de los programas de formación autorizados.

ARTICULO 6: CONTENIDO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: El contrato de aprendizaje deberá celebrarse por escrito y contener como mínimo:

- a) Identificación de la empresa o empleador patrocinador.
- b) Identificación del aprendiz.
- c) Programa de formación, oficio u ocupación objeto del aprendizaje y su duración.
- d) Obligaciones, derechos y deberes de las partes.
- e) Valor del apoyo de sostenimiento mensual.
- f) Condiciones del proceso de formación, incluyendo etapas lectiva y productiva, cuando aplique.
- g) Causales y condiciones de terminación e indemnización en caso de incumplimiento, si hubiere lugar.
- h) Firmas de las partes o sus representantes.

ARTICULO 7: OBLIGACIONES DEL APRENDIZ: Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y la normatividad vigente, el aprendiz deberá:

- a) Asistir de manera regular y puntual tanto a las actividades de formación como a las prácticas en la Copropiedad, con diligencia y responsabilidad.
- b) Cumplir con el programa de formación y con las instrucciones impartidas en el marco de las actividades propias del aprendizaje.
- c) Procurar el adecuado rendimiento en su proceso de formación teórica y práctica.

ARTICULO 8: OBLIGACIONES DE LA COPROPIEDAD RESPECTO DEL APRENDIZ: La Copropiedad, además de las obligaciones legales vigentes, deberá:

- a) Facilitar los medios necesarios para que el aprendiz reciba formación práctica acorde con el programa de formación.
- b) Pagar oportunamente el apoyo de sostenimiento mensual al que tenga derecho el aprendiz.
- c) Otorgar, en igualdad de condiciones, preferencia al aprendiz que haya culminado satisfactoriamente su proceso de formación, para ocupar vacantes relacionadas con el oficio aprendido, cuando estas se presenten.

ARTICULO 9: CUOTA DE APRENDICES: El número de aprendices que debe vincular la Copropiedad será el determinado por la normatividad vigente expedida por el Servicio Nacional de Aprendizaje –

SENA, conforme a la relación establecida en la ley.

La Copropiedad podrá acogerse, en los términos legales, a la monetización total o parcial de la cuota de aprendizaje cuando ello sea procedente.

ARTICULO 10: APOYO DE SOSTENIMIENTO: Durante la vigencia del contrato de aprendizaje, el aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento mensual que en ningún caso constituye salario. En la fase lectiva, dicho apoyo será equivalente como mínimo al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

En la fase práctica, el apoyo de sostenimiento será equivalente como mínimo al cien por ciento (100%) del salario mínimo legal mensual vigente.

En el caso de aprendices en formación universitaria, el apoyo de sostenimiento no podrá ser inferior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

ARTICULO 11: DURACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: El contrato de aprendizaje no podrá exceder de dos (2) años y deberá comprender la etapa lectiva y la etapa práctica o productiva, conforme al programa de formación correspondiente.

Excepcionalmente, en los siguientes casos, el contrato de aprendizaje se limitará al desarrollo de la etapa práctica empresarial:

- a) **Práctica de estudiantes universitarios:** la duración será la establecida en el programa académico respectivo para la práctica, sin que pueda exceder el término máximo de dos (2) años.
- b) **Prácticas de estudiantes técnicos y tecnólogos:** la duración será la prevista en el programa de formación, sin que en ningún caso exceda de un (1) año, siempre que dichas prácticas hagan parte del plan de estudios aprobado por la autoridad competente.

CAPITULO IV **PERÍODO DE PRUEBA**

ARTICULO 12: PERÍODO DE PRUEBA: La Copropiedad, una vez vinculado el trabajador, podrá pactar por escrito un período inicial de prueba, el cual tendrá por objeto que el empleador evalúe las aptitudes del trabajador y que este verifique las condiciones del trabajo.

ARTICULO 13: FORMA DEL PERÍODO DE PRUEBA: El período de prueba deberá constar siempre por escrito. En caso contrario, se entenderá que la relación laboral se rige por las normas generales del contrato de trabajo desde su inicio.

ARTICULO 14: DURACIÓN: El período de prueba no podrá exceder de dos (2) meses. Cuando se pacte por un término inferior, podrá prorrogarse antes de su vencimiento, sin que en ningún caso la suma total supere dicho límite.

ARTICULO 15: CONTRATOS A TÉRMINO FIJO: En los contratos a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá exceder de la quinta parte del término inicialmente pactado, sin superar en ningún caso los dos (2) meses.

Cuando entre las mismas partes se celebren contratos sucesivos, no podrá pactarse período de prueba, salvo en el primer contrato.

ARTICULO 16: EFECTOS DEL PERÍODO DE PRUEBA: Durante el período de prueba, cualquiera de las

partes podrá dar por terminado el contrato en cualquier momento, sin previo aviso. En todo caso, el trabajador durante este período tendrá derecho al reconocimiento de salarios y prestaciones sociales causadas. Si vencido el período de prueba el trabajador continúa prestando sus servicios con consentimiento del empleador, la relación laboral se entenderá perfeccionada desde el inicio del contrato.

ARTICULO 17: TERMINACIÓN EN PERÍODO DE PRUEBA: Durante el período de prueba, la Copropiedad podrá dar por terminado el contrato de trabajo en cualquier momento, cuando considere que el trabajador no satisface las condiciones o aptitudes requeridas para el desempeño del cargo, sin que ello implique el reconocimiento de indemnización.

La terminación deberá ajustarse a lo previsto en la legislación laboral vigente.

CAPITULO V **TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

ARTICULO 18: TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS: Se consideran trabajadores accidentales o transitorios aquellos que se ocupan de labores de corta duración, no superior a un (1) mes, distintas a las actividades normales y permanentes de la Copropiedad.

Estos trabajadores tendrán derecho al reconocimiento del salario pactado y al descanso remunerado en domingos y días festivos, así como a las prestaciones sociales que les sean aplicables conforme a la legislación laboral vigente.

CAPITULO VI **HORARIO DE TRABAJO**

ARTICULO 19: JORNADA LABORAL: Los días laborales en la Copropiedad comprenden de lunes a sábado, conforme a la jornada legal vigente.

Las horas de ingreso, salida y distribución de la jornada diaria serán las establecidas por la Copropiedad, respetando en todo caso los límites máximos de la jornada ordinaria semanal establecidos en la legislación laboral colombiana.

La jornada podrá ser modificada por la Copropiedad de acuerdo con las necesidades del servicio, previa comunicación a los trabajadores, garantizando el cumplimiento de la normativa laboral aplicable.

Parágrafo: La jornada ordinaria de trabajo no podrá exceder el máximo legal vigente, actualmente equivalente a cuarenta y dos (42) horas semanales. La Copropiedad podrá establecer jornadas iguales o inferiores a dicho límite, de acuerdo con las necesidades del servicio y la naturaleza del cargo, sin que ello implique obligación de laborar la totalidad del máximo legal.

CAPITULO VII **DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL**

ARTICULO 20. DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL: La Copropiedad garantizará el derecho a la desconexión laboral de todos sus trabajadores, entendido como la facultad de no tener contacto por cualquier medio o herramienta tecnológica para asuntos relacionados con la actividad laboral fuera de la jornada ordinaria de trabajo, así como durante los períodos de descanso, vacaciones, permisos, licencias y demás tiempos legalmente establecidos.

En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a atender comunicaciones laborales, tales como llamadas telefónicas, mensajes de texto, correos electrónicos o cualquier otro medio digital, fuera de su jornada laboral.

Se exceptúan de lo anterior las situaciones excepcionales o de emergencia que puedan afectar la seguridad de las personas, las instalaciones, los bienes de la Copropiedad o la continuidad del servicio, así como los casos de trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, de conformidad con la ley, sin que ello implique afectación injustificada de su derecho al descanso.

La Copropiedad promoverá el respeto efectivo de los tiempos de descanso y adoptará medidas para evitar prácticas que puedan afectar la salud física o mental de los trabajadores.

CAPITULO VIII **TRABAJO EN CASA Y MODALIDADES FLEXIBLES**

ARTICULO 21. MODALIDADES DE TRABAJO EN CASA Y ESQUEMAS FLEXIBLES: La Copropiedad podrá autorizar de manera temporal la prestación del servicio bajo la modalidad de trabajo en casa, teletrabajo o esquemas híbridos, de conformidad con las necesidades del servicio y la normativa laboral vigente.

La autorización deberá constar por escrito y establecer, como mínimo, las condiciones de ejecución de las labores, la jornada o disponibilidad laboral, los medios tecnológicos o herramientas de trabajo, y los mecanismos de seguimiento y control.

El trabajador deberá garantizar la adecuada custodia, confidencialidad y uso exclusivo para fines laborales de la información, equipos y elementos suministrados por la Copropiedad.

La implementación de estas modalidades no modifica la naturaleza del contrato de trabajo, ni exime al trabajador del cumplimiento de sus obligaciones laborales, disciplinarias y de confidencialidad establecidas en el presente Reglamento.

CAPITULO IX **LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

ARTÍCULO 22. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO: Para efectos laborales, se entiende como trabajo diurno el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m., y como trabajo nocturno el comprendido entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m. del día siguiente.

ARTICULO 23. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS: Se entiende por trabajo suplementario o de horas extras aquel que excede la jornada ordinaria pactada o, en todo caso, la jornada máxima legal vigente.

ARTICULO 24. LÍMITE DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO: El trabajo suplementario o de horas extras solo podrá realizarse de manera excepcional y dentro de los límites establecidos en la legislación laboral vigente, previa autorización del empleador o de quien haga sus veces, salvo las excepciones legales.

ARTICULO 25: RECARGOS Y REMUNERACIÓN DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO

- a) El trabajo nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

- b) El trabajo suplementario diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%).
- c) El trabajo suplementario nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%).
- d) Los recargos no son acumulables entre sí, sino que se aplican de manera exclusiva según la naturaleza del tiempo laborado.

ARTICULO 26: PAGO DE HORAS EXTRAS Y RECARGOS: El pago del trabajo suplementario o de horas extras, así como los recargos por trabajo nocturno, se efectuará junto con el salario del período en el cual hayan sido causados o, en su defecto, en el período inmediatamente siguiente.

ARTICULO 27: AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO: El trabajo suplementario o de horas extras solo será reconocido cuando haya sido previamente autorizado por la Copropiedad o por quien haga sus veces, de conformidad con la normatividad laboral vigente.

En todo caso, su realización deberá ajustarse a los límites legales establecidos.

ARTICULO 28: JORNADA AMPLIADA: Cuando la jornada diaria se distribuya de manera especial hasta por un máximo de diez (10) horas, conforme a acuerdos o disposiciones legales aplicables, no se podrá laborar trabajo suplementario en el mismo día, salvo las excepciones previstas en la ley.

CAPITULO X DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 29: DESCANSO DOMINICAL Y DÍAS FESTIVOS: Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y los días de fiesta de carácter civil o religioso reconocidos por la legislación laboral colombiana.

El trabajador tendrá derecho al descanso dominical remunerado siempre que haya cumplido la jornada laboral pactada en la respectiva semana, de conformidad con la normatividad vigente.

- a) Las prestaciones y derechos que se generen por la prestación de servicios en días festivos se reconocerán conforme a lo establecido en la legislación laboral vigente sobre recargos y descansos remunerados.

Parágrafo: Cuando la jornada pactada no implique laborar todos los días hábiles de la semana, el trabajador tendrá derecho al reconocimiento proporcional del descanso dominical remunerado, de acuerdo con el tiempo efectivamente laborado.

ARTICULO 30: TRABAJO HABITUAL EN DOMINGOS: Se entiende como trabajo habitual en domingos cuando el trabajador labora tres (3) o más domingos dentro de un mismo mes calendario.

En estos casos, la Copropiedad programará y comunicará los turnos de trabajo y los descansos compensatorios remunerados, garantizando el derecho al descanso del trabajador conforme a la normatividad laboral vigente.

ARTICULO 31: TRABAJO OCASIONAL EN DOMINGOS: Se entiende como trabajo dominical ocasional cuando el trabajador labora hasta dos (2) domingos durante el mes calendario.

En estos casos, el trabajo dominical se realizará de manera excepcional por necesidades del servicio, de conformidad con la legislación laboral vigente.

ARTICULO 32: DESCANSO DOMINICAL Y FESTIVO: El descanso en domingos y días festivos tendrá

una duración mínima de veinticuatro (24) horas continuas, salvo las excepciones previstas en la legislación laboral vigente.

ARTICULO 33: REMUNERACIÓN DEL TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO: El trabajo en domingos y días festivos se remunerará con el recargo establecido en la legislación laboral colombiana vigente.

Cuando el domingo coincida con otro día de descanso remunerado, el trabajador tendrá derecho únicamente al reconocimiento del recargo correspondiente si efectivamente labora.

En los casos en que exista jornada especial de treinta y seis (36) horas semanales, se aplicarán las disposiciones legales correspondientes.

Parágrafo: Las partes podrán acordar por escrito que el día de descanso obligatorio sea diferente al domingo. En ausencia de dicho acuerdo, se entenderá que el domingo es el día de descanso obligatorio.

ARTICULO 34: SUSPENSIÓN DEL TRABAJO POR FESTIVIDADES O EVENTOS ESPECIALES: Cuando por decisión de la Copropiedad se suspenda la prestación del servicio por motivos distintos a los días festivos legales, dicha suspensión se reconocerá o compensará de conformidad con los acuerdos establecidos con los trabajadores, el reglamento interno, pactos individuales o la normativa laboral vigente.

El tiempo compensado o reconocido no se considerará trabajo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 35: TRABAJO NOCTURNO EN DOMINGOS Y FESTIVOS: El trabajo realizado en jornada nocturna durante domingos o días festivos se remunerará con el recargo nocturno correspondiente, adicional al recargo por trabajo dominical o festivo, de conformidad con la legislación laboral vigente.

CAPITULO XI **VACACIONES**

ARTICULO 36: DERECHO A VACACIONES: Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, o proporcionalmente por fracción de tiempo laborado.

ARTICULO 37: PROGRAMACIÓN Y DISFRUTE: La época de vacaciones será señalada por la Copropiedad dentro del año siguiente a su causación y deberán concederse oficiosamente o a solicitud del trabajador, sin afectar la prestación del servicio.

La Copropiedad informará al trabajador la fecha de inicio de sus vacaciones con una antelación mínima de quince (15) días calendario.

ARTICULO 38: INTERRUPCIÓN DE VACACIONES: Cuando por causa justificada se interrumpa el disfrute de las vacaciones, el trabajador conservará el derecho a reanudarlas por el tiempo pendiente.

ARTICULO 39: COMPENSACIÓN EN DINERO DE LAS VACACIONES: Las vacaciones podrán ser compensadas en dinero hasta en un cincuenta por ciento (50%), previa solicitud escrita del trabajador y acuerdo con la Copropiedad.

En caso de terminación del contrato de trabajo sin que el trabajador haya disfrutado del período de vacaciones causado, procederá el reconocimiento y pago proporcional correspondiente.

ARTICULO 40: REMUNERACIÓN DURANTE VACACIONES: Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando al momento de iniciar su disfrute. Para estos efectos, el salario ordinario incluye todos los pagos habituales por la prestación del servicio, con las reglas previstas en la ley laboral vigente.

El auxilio de transporte no constituye factor salarial para la liquidación de vacaciones.

Cuando el salario sea variable, se tomará el promedio de lo devengado en el año inmediatamente anterior o durante el tiempo laborado si fuere menor.

En caso de compensación en dinero al término del contrato, la liquidación se realizará conforme al salario base legalmente aplicable, incluyendo todos los factores salariales que correspondan según la normativa vigente.

ARTICULO 41: DISFRUTE Y ACUMULACIÓN DE VACACIONES: En todo caso, el trabajador deberá disfrutar como mínimo seis (6) días hábiles continuos de vacaciones por cada año de servicio.

El tiempo restante de vacaciones podrá acumularse mediante acuerdo escrito entre el trabajador y la Copropiedad, hasta por dos (2) años.

La acumulación podrá extenderse hasta por cuatro (4) años en los casos previstos por la legislación laboral vigente para trabajadores de dirección, confianza o manejo, o para aquellos que presten sus servicios en lugares distintos a la residencia de su núcleo familiar.

ARTICULO 42: PROTECCIÓN DE VACACIONES EN MENORES DE EDAD: Queda prohibida la acumulación o compensación de vacaciones de trabajadores menores de dieciocho (18) años durante la vigencia del contrato de trabajo. Estos deberán disfrutar de la totalidad de sus vacaciones dentro del año siguiente a aquel en que se causen.

ARTICULO 43: REGISTRO DE VACACIONES: La Copropiedad llevará un registro actualizado de vacaciones, en el cual se consignará, como mínimo, la fecha de ingreso del trabajador, período de vacaciones, fecha de disfrute, fecha de finalización y remuneración correspondiente.

Parágrafo. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al reconocimiento y pago proporcional de vacaciones en relación con el tiempo efectivamente laborado, conforme a la normativa laboral vigente.

CAPÍTULO XII **PERMISOS Y/O LICENCIAS**

ARTICULO 44. LICENCIAS REMUNERADAS Y NO REMUNERADAS: La copropiedad concederá las licencias laborales a que haya lugar de conformidad con la normatividad laboral vigente en Colombia, incluyendo licencias por calamidad doméstica, incapacidad médica, luto, y demás eventos establecidos en la ley o debidamente justificados.

Las licencias deberán ser solicitadas y soportadas ante la administración en el menor tiempo posible, salvo en los casos de fuerza mayor.

- a) **LICENCIA DE MATERNIDAD:** La trabajadora en estado de embarazo tendrá derecho a la licencia de maternidad en los términos establecidos por la ley colombiana, la cual será remunerada y otorgada conforme a la duración y condiciones definidas por la normativa vigente.

La trabajadora deberá informar su estado de embarazo a la administración y aportar los soportes médicos correspondientes para la gestión de la licencia.

- b) **LICENCIA DE PATERNIDAD:** El trabajador tendrá derecho a la licencia de paternidad remunerada en los términos establecidos por la legislación laboral colombiana vigente, la cual deberá ser solicitada y soportada con el registro civil de nacimiento del menor.
- c) **PERIODO DE LACTANCIA:** Con el fin de garantizar el derecho a la lactancia materna, la trabajadora tendrá derecho a una (1) hora diaria de descanso remunerado dentro de la jornada laboral, destinada a la alimentación de su hijo o hija, de conformidad con la normativa laboral vigente en Colombia.

Este derecho se otorgará sin afectar el salario ni las demás prestaciones laborales.

- d) **PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y ESTABILIDAD LABORAL:** La copropiedad garantizará la protección especial a la maternidad en los términos establecidos por la ley, respetando la estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras en estado de embarazo o lactancia, conforme a la normatividad vigente.
- e) **PROCEDIMIENTO PARA SOLICITUD DE LICENCIAS:** Toda licencia deberá ser informada a la administración con la mayor antelación posible o de manera inmediata en caso de urgencia, adjuntando los soportes correspondientes.

La administración realizará el trámite interno correspondiente respetando los derechos laborales del trabajador y garantizando la continuidad del servicio.

CAPITULO XIII **PERMISOS**

ARTICULO 45. PERMISOS. EDIFICIO CENTRO INTERNACIONAL concederá a sus empleados, los permisos necesarios para ausentarse del trabajo, en los siguientes casos:

- a) Para el ejercicio del derecho al sufragio
- b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, tales como el de jurado de votación.
- c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada,
- d) Para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente,
- e) Para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.
- f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

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. Entiéndase por calamidad doméstica como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador de conformidad con el literal c del numeral 6 del Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 15 de la Ley 2466 de 2025.

La duración de la licencia por calamidad doméstica será determinada por el empleador, teniendo en cuenta la posibilidad que tenga el trabajador de atender la emergencia que se le ha presentado, atendiendo al grado de afectación del trabajo y la posibilidad que tenga el empleador de

reemplazar al trabajador que se ausenta, la valoración que se haga de la gravedad de la calamidad doméstica, la presencia o ausencia de otros familiares o amigos que contribuyan al trabajador a superarla y la disponibilidad de recursos materiales en los que pueda apoyarse el trabajador.

La duración de la licencia por calamidad doméstica no podrá ser superior a tres (3) días, la cual podrá ser reevaluada por el empleador atendiendo criterios de razonabilidad, proporcionalidad, gravedad de la situación, necesidad de atención personal y soportes aportados por el trabajador. El trabajador deberá demostrar la ocurrencia de la calamidad doméstica mediante prueba documental o cualquier otro medio que le exija el empleador ante el mismo cargo autorizado por la empresa para recibir los avisos sobre calamidades domésticas.

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 empleados.

En caso de licencia por luto, de conformidad con el numeral 10° del ARTICULO 57 del Código Sustantivo del Trabajo, se concederá 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 segundo 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 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.

CAPITULO XIV **SALARIO MÍNIMO LEGAL O CONVENCIONAL**

ARTICULO 46: FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN:

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

En ningún momento el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El veinticinco por ciento (25%) del monto del salario integral está exento de retención en la fuente e impuestos.

- c) 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 tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
- d) 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.

ARTICULO 47: DEFINICIÓN DE SALARIO: Se denomina jornal el salario pactado por días y sueldo el estipulado para períodos mayores.

ARTICULO 48: LUGAR Y FORMA DE PAGO: Salvo estipulación en contrario, el pago del salario se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios o a través de los medios de pago autorizados por la Copropiedad, de forma quincenal.

ARTICULO 49: PAGO DEL SALARIO Y SOPORTES: El salario será pagado directamente al trabajador o a la persona que este autorice por escrito.

- a) El salario en dinero se pagará por períodos iguales y vencidos. El período de pago no podrá ser superior a una (1) semana para los trabajadores que devenguen jornal, ni superior a un (1) mes para los trabajadores que devenguen sueldo.
- b) El pago del trabajo suplementario o de horas extras, así como los recargos por trabajo nocturno, se efectuará junto con el salario del período en que se hayan causado o, a más tardar, en el período inmediatamente siguiente.
- c) El pago se soportará mediante el respectivo comprobante de nómina electrónica o el documento equivalente emitido por el sistema de nómina de la Copropiedad o su proveedor autorizado, el cual será entregado o puesto a disposición del trabajador por medios físicos o digitales.
- d) Cuando el trabajador no sepa o no pueda firmar, podrá dejar constancia mediante huella dactilar o autorización a un tercero para recibir el comprobante correspondiente.

ARTICULO 50: PRESTACIONES SOCIALES: Además de las prestaciones legales, la Copropiedad no reconocerá prestaciones extralegales distintas a las establecidas en la normatividad laboral vigente o en acuerdos individuales o colectivos debidamente formalizados.

CAPÍTULO XV

SEGURIDAD SOCIAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, HIGIENE Y RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 51. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST): Es el conjunto de políticas, normas, procedimientos e instrucciones encaminadas a la prevención de lesiones y enfermedades laborales, así como a la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

ARTÍCULO 52. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR EN SG-SST: El empleador es responsable de garantizar la salud, seguridad e higiene de los trabajadores, disponiendo los recursos necesarios para la implementación, mantenimiento y mejora del SG-SST, conforme a la normatividad vigente.

ARTÍCULO 53. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES: Los trabajadores deberán cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST, así como las directrices internas de la copropiedad, participar en las actividades del sistema y contribuir a la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

El incumplimiento grave de estas obligaciones podrá dar lugar a las sanciones disciplinarias y/o terminación del contrato, conforme a la ley.

ARTÍCULO 54. SERVICIOS DE SALUD: La atención en salud de los trabajadores será prestada a través de la EPS y la ARL a la cual se encuentren afiliados.

En caso de urgencia o falta de atención oportuna, el empleador garantizará la atención inicial conforme a la normatividad vigente.

ARTÍCULO 55. AVISO Y REPORTE DE CONDICIONES DE SALUD: El trabajador deberá informar cualquier condición de salud que afecte su desempeño laboral. Igualmente deberá reportar oportunamente cualquier accidente de trabajo o condición que pueda generar riesgo.

ARTÍCULO 56. EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES: Los trabajadores deberán someterse a los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro, así como a los que determine el SG-SST según el riesgo del cargo.

Los resultados serán entregados al trabajador garantizando confidencialidad y seguimiento de recomendaciones médicas.

ARTÍCULO 57. ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL: Todo accidente de trabajo deberá ser reportado de inmediato al jefe directo y gestionado ante la ARL conforme a los procedimientos internos.

El empleador deberá realizar el reporte dentro de los términos legales vigentes y apoyar la investigación del evento.

ARTÍCULO 58. INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES: Todo accidente o incidente será investigado conforme a la normatividad del SG-SST, determinando causas, circunstancias y acciones correctivas y preventivas.

El COPASST participará en el análisis y seguimiento de los eventos.

ARTÍCULO 59. COPASST: El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) es el organismo de participación encargado de promover y vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo dentro de la copropiedad.

ARTÍCULO 60. NORMATIVIDAD APLICABLE: Este capítulo se rige por el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y demás normas que los modifiquen o complementen.

CAPITULO XVI **ORDEN JERARQUICO**

ARTICULO 61: ORDEN JERÁRQUICO: El orden jerárquico para efectos de autoridad, dirección y administración de la Copropiedad será el siguiente:

- a) Asamblea General de Copropietarios
- b) Consejo de Administración
- c) Administrador(a) General

El Revisor Fiscal ejercerá funciones de control y fiscalización, sin injerencia en la dirección o administración del personal.

Parágrafo: Corresponde al Administrador(a), en su calidad de representante legal de la Copropiedad, aplicar las sanciones disciplinarias a que haya lugar, de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y garantizando el debido proceso.

CAPITULO XVII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 62: OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR: Son obligaciones especiales del empleador:

- a) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos, equipos y materias primas necesarias para la ejecución de sus labores.
- b) Suministrar instalaciones adecuadas y elementos de protección personal que garanticen condiciones seguras y saludables de trabajo, conforme al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- c) Prestar de manera inmediata los primeros auxilios en caso de accidente de trabajo o enfermedad repentina, disponiendo de los recursos necesarios para la atención inicial.
- d) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, cuantía, periodicidad y lugar convenidos, conforme a la normatividad laboral vigente.
- e) Guardar absoluto respeto por la dignidad del trabajador, sus creencias, sentimientos y derechos fundamentales.
- f) Conceder las licencias y permisos establecidos en la ley y en el presente Reglamento Interno de Trabajo.
- g) Expedir, a solicitud del trabajador y a la terminación del contrato, certificación laboral que indique el tiempo de servicio, la naturaleza del cargo y el salario devengado. Cuando proceda, permitir la realización del examen médico de egreso y expedir la certificación correspondiente.
- h) Reconocer y pagar los gastos razonables de traslado del trabajador, cuando haya sido trasladado por necesidad del servicio, conforme a la normatividad vigente.
- i) Llevar los registros exigidos por la legislación laboral, incluyendo los relativos a jornada de trabajo, horas extras y demás controles aplicables.
- j) Conceder a las trabajadoras los descansos y permisos de lactancia establecidos en la normatividad vigente.
- k) Conceder las licencias de maternidad, paternidad y demás licencias legales en los términos previstos por la legislación laboral colombiana.
- l) Reconocer y respetar la estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras en estado de embarazo, en licencia de maternidad o en período de lactancia, así como los fueros legales aplicables, conforme a la normatividad vigente.
- m) Llevar el registro de trabajadores menores de edad vinculados, conforme a los requerimientos de la autoridad laboral competente.
- n) Cumplir y hacer cumplir el presente Reglamento Interno de Trabajo, promoviendo el orden, la convivencia laboral y el respeto por la normatividad vigente.
- o) Suministrar la dotación de calzado y vestido de labor a los trabajadores que tengan derecho a ella, en los términos establecidos por la legislación laboral vigente.
- p) Implementar, mantener y ejecutar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluyendo programas de prevención, seguridad y salud en el trabajo, e higiene laboral.

ARTICULO 63: OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR: Son obligaciones especiales del trabajador:

- a) Realizar personalmente la labor contratada, en los términos establecidos en el contrato de trabajo, el presente Reglamento Interno y las instrucciones impartidas por la Administración o sus representantes, de acuerdo con la estructura jerárquica de la Copropiedad.
- b) Guardar estricta reserva sobre la información de carácter confidencial de la Copropiedad, cuya divulgación pueda causar perjuicios, salvo autorización expresa o requerimiento de autoridad competente, sin perjuicio del deber de informar a las autoridades sobre posibles irregularidades o conductas ilícitas.
- c) Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural por el uso, los equipos, herramientas, instrumentos y demás elementos suministrados para el desarrollo de sus funciones.
- d) Mantener una conducta respetuosa, adecuada y acorde con las normas de convivencia laboral en sus relaciones con superiores, compañeros y terceros.
- e) Informar oportunamente cualquier situación que pueda generar riesgos, daños o perjuicios a las personas, bienes o instalaciones de la Copropiedad.
- f) Prestar la colaboración necesaria en casos de siniestro, emergencia o riesgo inminente que afecte o pueda afectar a las personas, bienes o instalaciones de la Copropiedad.
- g) Cumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo, así como las medidas e instrucciones impartidas por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y las autoridades competentes.
- h) Registrar y mantener actualizados sus datos de contacto y domicilio ante la Administración de la Copropiedad, informando oportunamente cualquier cambio.
- i) Participar en las capacitaciones, entrenamientos y actividades de prevención y emergencia programadas por la Copropiedad en el marco del SG-SST.

CAPITULO XVIII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA COPROPIEDAD Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 64: PROHIBICIONES A LA COPROPIEDAD: Se prohíbe a la Copropiedad:

- a) Deducir, retener o compensar suma alguna del salario o de las prestaciones sociales del trabajador sin su autorización previa y expresa o sin orden judicial, salvo en los casos expresamente autorizados por la legislación laboral vigente.

Las cooperativas legalmente constituidas podrán efectuar las retenciones permitidas por la ley hasta los límites establecidos en la normatividad aplicable.

En materia de cesantías y pensiones, solo podrán efectuarse las retenciones autorizadas por la legislación vigente.

- b) Obligar a los trabajadores a adquirir bienes o servicios en establecimientos determinados por la Copropiedad.
- c) Exigir o recibir del trabajador cualquier suma de dinero como condición de ingreso o permanencia en el empleo.
- d) Limitar, coaccionar o interferir en el ejercicio del derecho de asociación sindical, afiliación o retiro de organizaciones sindicales.
- e) Imponer o exigir prácticas de carácter religioso o político, o impedir el ejercicio del derecho al sufragio.
- f) Realizar o autorizar propaganda política dentro de los lugares de trabajo.
- g) Permitir o promover rifas, colectas o actividades similares no autorizadas dentro de las instalaciones.
- h) Incluir en certificaciones laborales anotaciones, signos o referencias que afecten la dignidad, reputación o posibilidades de empleo del trabajador, así como implementar listas negras o

mecanismos equivalentes.

- i) Realizar cierres intempestivos o suspensiones ilegales de actividades, sin sujeción a la normatividad laboral vigente.
- j) Despedir o afectar la estabilidad laboral de trabajadores amparados por garantías legales derivadas de conflictos colectivos, conforme a la legislación aplicable.
- k) Ejecutar cualquier acto que vulnere la dignidad, los derechos fundamentales o la integridad de los trabajadores.

ARTICULO 65: PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES: Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Sustraer de la Copropiedad herramientas, equipos, materias primas o productos elaborados sin la debida autorización.
- b) Presentarse al lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas, narcóticos o drogas enervantes.
- c) Portar armas de cualquier clase dentro de las instalaciones de la Copropiedad, salvo el personal autorizado conforme a la ley.
- d) Faltar al trabajo sin justa causa o sin autorización del empleador, salvo los casos expresamente previstos en la ley.
- e) Abandonar el puesto de trabajo o las instalaciones durante la jornada laboral sin autorización previa.
- f) Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo, suspender labores, promover o participar en suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a ellas.
- g) Realizar actividades comerciales, colectas, rifas, ventas, suscripciones o propaganda dentro de las instalaciones sin autorización previa.
- h) Interferir o limitar el ejercicio del derecho de los trabajadores a la libertad de asociación sindical, afiliación o retiro de organizaciones sindicales.
- i) Dar uso indebido a los equipos, herramientas o elementos suministrados por la Copropiedad para fines distintos a los laborales.
- j) Consumir bebidas embriagantes dentro de las instalaciones o durante la jornada laboral.
- k) Realizar reuniones dentro de las instalaciones de la Copropiedad sin autorización previa de la administración.
- l) Alterar, manipular o registrar indebidamente el control de asistencia propio o de otros trabajadores.

CAPITULO XIX

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 66: PRINCIPIO DE LEGALIDAD DISCIPLINARIA: La Copropiedad no podrá imponer a sus trabajadores sanciones distintas a las previstas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, en los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos de trabajo o en la legislación laboral vigente.

ARTICULO 67: CONDUCTAS DISCIPLINARIAS: Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes, así como la violación de las obligaciones y prohibiciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato individual de trabajo, en el presente Reglamento Interno de Trabajo y en las demás normas internas de la Copropiedad.

ARTICULO 68: CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS: Las faltas disciplinarias de los trabajadores se clasifican en:

1. Leves
2. Graves

Parágrafo. Calificación de las faltas: La Copropiedad, a través del Representante Legal o quien haga sus veces, calificará la gravedad o levedad de las faltas conforme a criterios objetivos de evaluación, tales como:

- a) El grado de culpabilidad
- b) La afectación del servicio
- c) El nivel jerárquico del trabajador
- d) La trascendencia de la falta
- e) El perjuicio ocasionado a la Copropiedad
- f) La reiteración de la conducta
- g) Los motivos determinantes de la conducta
- h) Las modalidades y circunstancias en que ocurrió la falta

En todo caso, la calificación deberá respetar el debido proceso y la proporcionalidad de la sanción.

ARTICULO 69: FALTAS LEVES Y SANCIONES DISCIPLINARIAS: Se establecen como faltas leves las siguientes conductas, las cuales darán lugar a las sanciones que se indican a continuación:

- a) El retardo de hasta quince (15) minutos en la hora de ingreso al trabajo, sin excusa suficiente, cuando no genere perjuicio significativo para la Copropiedad.
- b) La inasistencia al trabajo durante la jornada parcial (mañana, tarde o turno correspondiente), sin excusa suficiente y sin perjuicio grave para la Copropiedad, dará lugar, por primera vez, a amonestación escrita o llamado de atención; en caso de reincidencia, podrá imponerse suspensión hasta por tres (3) días.
- c) La inasistencia injustificada a la jornada completa de trabajo, sin perjuicio grave para la Copropiedad, dará lugar, por primera vez, a amonestación escrita o llamado de atención; en caso de reincidencia, podrá imponerse suspensión hasta por ocho (8) días.
- d) La violación leve de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias dará lugar, por primera vez, a amonestación escrita o llamado de atención; en caso de reincidencia, podrá imponerse suspensión hasta por ocho (8) días.

ARTICULO 70: FALTAS GRAVES: Se consideran faltas graves, entre otras, las siguientes:

- a) El retardo en la hora de ingreso al trabajo hasta de quince (15) minutos, sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La inasistencia al trabajo durante la jornada parcial (mañana, tarde o turno correspondiente), sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La inasistencia injustificada a la jornada completa de trabajo, por tercera vez.
- d) La violación grave de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias a cargo del trabajador.
- e) La inobservancia reiterada de las medidas de seguridad y salud en el trabajo impartidas por la Copropiedad o por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- f) No informar oportunamente hechos o circunstancias conocidas en el ejercicio de sus funciones que puedan causar perjuicios materiales, operativos o administrativos a la Copropiedad.
- g) El incumplimiento reiterado e injustificado de órdenes e instrucciones impartidas por los superiores en relación con las funciones del cargo.
- h) El incumplimiento reiterado e injustificado de la jornada laboral o de los horarios establecidos por la Copropiedad.
- i) La omisión injustificada en la entrega oportuna de dineros, documentos, elementos o bienes confiados para el cumplimiento de sus funciones.

- j) La sustracción, intento de sustracción o facilitación de la sustracción de bienes, equipos, documentos o elementos de propiedad de la Copropiedad o bajo su custodia.
- k) La presentación o permanencia en el lugar de trabajo bajo los efectos del alcohol, sustancias psicoactivas o drogas que afecten el desempeño laboral.
- l) El porte o tenencia de armas en el lugar de trabajo, salvo autorización legal y cuando la naturaleza del cargo lo permita.
- m) La ejecución de actos u omisiones que pongan en riesgo la seguridad propia o de terceros, o que puedan causar daños a bienes de la Copropiedad.
- n) El uso indebido de sistemas informáticos, redes corporativas, equipos tecnológicos, internet o correo electrónico suministrados por la Copropiedad.
- o) La divulgación o suministro no autorizado de información confidencial o de datos personales protegidos por la ley.
- p) La omisión reiterada del uso de elementos de protección personal o de seguridad en el trabajo.
- q) La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.
- r) La realización de conductas dolosas, actos de mala fe, o negligencia grave debidamente comprobada que causen perjuicios a la Copropiedad, sus residentes, usuarios o trabajadores.

- s) La falsificación, adulteración, destrucción, alteración u ocultamiento de documentos físicos o electrónicos relacionados con las funciones del cargo.
- t) El suministro de información falsa, incompleta o engañosa a la Copropiedad, superiores, residentes, autoridades o terceros en asuntos relacionados con el trabajo.
- u) Cualquier conducta constitutiva de acoso laboral, discriminación, violencia, maltrato, hostigamiento, intimidación o trato irrespetuoso grave contra superiores, compañeros, residentes, contratistas o terceros vinculados a la Copropiedad.
- v) La violación de obligaciones de confidencialidad, reserva, protección de datos personales o deber de custodia de la información, incluso con posterioridad a la terminación del contrato cuando legalmente proceda.

ARTICULO 71: CLASES DE SANCIONES: Los trabajadores estarán sujetos a las siguientes sanciones disciplinarias, sin perjuicio de la terminación del contrato de trabajo cuando exista justa causa legal o contractual:

1. Amonestación escrita o llamado de atención para las faltas leves.
2. Multas para los casos de retardo o inasistencia al trabajo sin justa causa, en los términos permitidos por la ley.
3. Suspensión disciplinaria para las faltas leves o graves.

- a) La amonestación escrita se dejará consignada en la hoja de vida del trabajador.
- b) La multa por falta leve no podrá ser inferior a la décima parte (1/10) del salario diario ni superior a la quinta parte (1/5) del salario de un día y únicamente podrá imponerse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente.

Las multas se aplicarán así: por la primera falta, hasta la décima parte (1/10) del salario de un día; por la segunda falta, hasta la quinta parte (1/5) del salario de un día.

- c) La suspensión por faltas leves podrá imponerse desde un (1) día hasta ocho (8) días. En caso de reincidencia, podrá ampliarse hasta por quince (15) días, atendiendo la gravedad de la conducta.
- d) La suspensión por faltas graves podrá imponerse desde tres (3) días hasta treinta (30) días,

de acuerdo con la gravedad de la falta y los antecedentes disciplinarios del trabajador.

La imposición de cualquier sanción disciplinaria deberá estar precedida del procedimiento disciplinario establecido en este Reglamento, garantizando al trabajador el derecho de defensa, contradicción y debido proceso. Las multas únicamente procederán en los casos expresamente permitidos por el Código Sustantivo del Trabajo.

La sanción aplicable se determinará teniendo en cuenta la naturaleza de la falta, las circunstancias en que ocurrió, los antecedentes disciplinarios del trabajador y el impacto causado a la Copropiedad.

ARTICULO 72.- MULTAS Y DESCUENTOS: La imposición de una multa no impide que la Copropiedad efectúe el descuento correspondiente al tiempo efectivamente no laborado por el trabajador, cuando haya lugar a ello.

Los valores recaudados por concepto de multas se destinarán a actividades de bienestar o incentivos para los trabajadores, de conformidad con la normatividad laboral vigente y las políticas internas de la Copropiedad.

ARTICULO 73.- MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y CORRECTIVAS: La Copropiedad aplicará únicamente las sanciones disciplinarias previstas en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, podrá implementar medidas preventivas o correctivas de carácter formativo, tales como llamados de atención verbales o escritos, observaciones o recomendaciones orientadas al mejoramiento del desempeño laboral, las cuales no constituyen sanción disciplinaria cuando no estén acompañadas de un proceso sancionatorio formal.

CAPITULO XX

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES

ARTICULO 74: PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO: Todo procedimiento disciplinario adelantado por la Copropiedad deberá observar los principios de legalidad, proporcionalidad, razonabilidad, imparcialidad, presunción de inocencia, debido proceso y derecho de defensa, conforme a la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia vigente.

Los empleados que tengan personal a cargo deberán informar oportunamente al Representante Legal de la Copropiedad sobre los hechos que presuntamente constituyan faltas disciplinarias, aportando los soportes y pruebas que sustenten la posible conducta.

Cuando la Copropiedad tenga conocimiento de una presunta falta disciplinaria, dará apertura al procedimiento mediante comunicación escrita dirigida al trabajador, la cual deberá contener como mínimo:

- a) Relación clara, concreta y detallada de los hechos objeto de investigación.
- b) Identificación de las presuntas faltas disciplinarias o disposiciones presuntamente vulneradas.
- c) Relación de las pruebas existentes.
- d) Indicación del término para presentar descargos.

La notificación deberá realizarse por medio físico o electrónico que permita acreditar su entrega o conocimiento.

El trabajador dispondrá de un término de tres (3) días hábiles contados a partir del día siguiente a la notificación para presentar por escrito sus descargos, controvertir las pruebas allegadas, aportar las que considere pertinentes y solicitar la práctica de pruebas adicionales.

Dentro del mismo término, el trabajador podrá solicitar audiencia de descargos, verbal o virtual, con el fin de ejercer plenamente su derecho de defensa.

La Copropiedad evaluará la pertinencia, conducencia y necesidad de las pruebas solicitadas, y podrá decretar de oficio aquellas que considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

Durante todo el procedimiento disciplinario, la Copropiedad garantizará al trabajador el derecho de defensa, contradicción y debido proceso. El trabajador podrá estar acompañado por dos (2) compañeros de trabajo o por representantes de la organización sindical a la que pertenezca, cuando exista.

Una vez vencido el término de descargos y practicadas las pruebas a que haya lugar, el Representante Legal de la Copropiedad evaluará integralmente el material probatorio y adoptará una decisión motivada dentro de un plazo razonable.

La decisión deberá constar por escrito y contener:

- a) Relación de los hechos investigados.
- b) Análisis de las pruebas recaudadas.
- c) Valoración de los descargos presentados.
- d) Determinación sobre la existencia o no de responsabilidad disciplinaria.
- e) Sanción aplicable, cuando haya lugar, indicando su fundamento normativo y su proporcionalidad.

La decisión será comunicada formalmente al trabajador.

Contra la decisión disciplinaria procederá recurso de reposición ante quien profirió la decisión, el cual deberá interponerse por escrito dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación. La decisión del recurso deberá resolverse por escrito dentro de un término razonable.

Ninguna sanción disciplinaria producirá efectos si ha sido impuesta con vulneración del debido proceso, del derecho de defensa o de las garantías aquí previstas.

ARTICULO 75: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta sin el cumplimiento del procedimiento disciplinario establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo o con vulneración del derecho de defensa, contradicción y debido proceso del trabajador.

CAPITULO XXI

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTICULO 76: Los trabajadores podrán presentar sus reclamos, sugerencias o solicitudes ante su superior jerárquico inmediato, quien deberá recibirlos, escucharlos y darles trámite o respuesta dentro de un plazo razonable, de acuerdo con los procedimientos internos de la Copropiedad y los principios de respeto, equidad y buena fe.

ARTICULO 77: Para la presentación y trámite de sus reclamos, los trabajadores podrán contar con el acompañamiento o asesoría del sindicato al que pertenezcan, cuando exista. En caso de no existir

organización sindical, podrán ser asistidos por un compañero de trabajo si así lo consideran necesario.

Lo anterior sin perjuicio del derecho del trabajador de acudir a las autoridades administrativas o judiciales competentes.

CAPITULO XXII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

ARTICULO 78: DEFINICIÓN: Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, jefe, superior jerárquico, compañero o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir la renuncia, conforme a lo establecido en la Ley 1010 de 2006.

ARTICULO 79: MODALIDADES: De acuerdo con la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral puede presentarse, entre otras, en las siguientes modalidades:

- Maltrato laboral
- Persecución laboral
- Discriminación laboral
- Entorpecimiento laboral
- Inequidad laboral
- Desprotección laboral

Se entenderá configurada cualquiera de estas modalidades cuando se realicen las conductas descritas en los artículos 3 a 7 de la Ley 1010 de 2006.

La Copropiedad promoverá mecanismos de prevención, conciliación y solución de conflictos a través del Comité de Convivencia Laboral, de conformidad con la normatividad vigente.

ARTICULO 80: MECANISMOS DE PREVENCIÓN: Con el fin de prevenir conductas constitutivas de acoso laboral y promover un adecuado ambiente de trabajo, la Copropiedad implementará acciones permanentes de prevención, sensibilización y promoción del buen trato laboral.

Dentro de dichas acciones se incluyen, entre otras, la realización de capacitaciones, charlas o campañas de formación dirigidas a los trabajadores, orientadas al fortalecimiento del respeto, la convivencia laboral, la comunicación asertiva y la prevención del acoso laboral.

Estas actividades se desarrollarán de manera periódica y podrán ser coordinadas a través del Comité de Convivencia Laboral de la Copropiedad, de conformidad con la normatividad vigente.

1. PROCEDIMIENTO PARA SUPERAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL:

ARTICULO 81: FINALIDAD: El presente procedimiento tiene como finalidad la prevención, atención y solución de las conductas que, de conformidad con la Ley 1010 de 2006, puedan constituir acoso laboral, promoviendo un ambiente de trabajo basado en el respeto, la dignidad y la convivencia laboral.

Todas las actuaciones adelantadas en el marco de este procedimiento tendrán carácter reservado y confidencial, y quienes participen en el mismo deberán guardar estricta reserva sobre los hechos, así como sobre las personas involucradas, de conformidad con la normatividad vigente.

ARTICULO 82: PROCEDIMIENTO: El trabajador que considere estar siendo víctima de conductas que

puedan constituir acoso laboral podrá poner en conocimiento de los hechos al Comité de Convivencia Laboral de la Copropiedad o al canal que se disponga para tal fin.

El Comité de Convivencia Laboral recibirá la queja, la analizará dentro de sus competencias legales y promoverá espacios de diálogo, conciliación y recomendaciones orientadas a la solución del conflicto.

En caso de que las circunstancias lo ameriten, el Comité podrá sugerir a la Copropiedad la adopción de medidas preventivas o correctivas, sin perjuicio de las actuaciones disciplinarias a que haya lugar, las cuales corresponderán a la administración de la Copropiedad conforme al Reglamento Interno de Trabajo.

Toda la información será tratada bajo estricta reserva y confidencialidad.

ARTICULO 83: ACTUACIÓN DEL COMITÉ: El Comité de Convivencia Laboral podrá citar de manera escrita y reservada a las personas involucradas en los hechos que sean objeto de análisis, así como a quienes puedan aportar información relevante, con el fin de escuchar sus versiones y promover mecanismos de diálogo, conciliación y solución del conflicto.

De las reuniones o sesiones adelantadas se levantará acta en la que se dejará constancia de los hechos informados, las alternativas de solución propuestas y los acuerdos alcanzados, si los hubiere, garantizando en todo momento la confidencialidad de la información.

ARTICULO 84: MEDIDAS PREVENTIVAS: En el desarrollo de sus funciones, el Comité de Convivencia Laboral podrá recomendar a la Copropiedad la adopción de medidas preventivas o de mejora del ambiente laboral, orientadas a la prevención y superación de posibles situaciones de acoso laboral, conforme a la Ley 1010 de 2006.

Estas recomendaciones no tienen carácter sancionatorio y su implementación corresponderá a la administración de la Copropiedad, de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo.

Entre las medidas preventivas se encuentran:

- a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
- b) Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa.
- c) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.
- d) Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- e) En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial.
- f) Presentar a la alta dirección de la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes

requeridos por los organismos de control.

ARTICULO 85: La Copropiedad contará con un Comité de Convivencia Laboral, encargado de promover la convivencia, prevenir el acoso laboral y gestionar las quejas relacionadas con estas conductas.

El Comité estará integrado por representantes de los trabajadores y del empleador, en igual número, de conformidad con la normatividad vigente, quienes serán designados para periodos de un (1) año.

El Comité elegirá entre sus miembros un presidente y un secretario, y adoptará sus decisiones por consenso o mayoría simple, según su reglamento interno de funcionamiento.

Parágrafo. En caso de empate en las decisiones del Comité, se buscará en primera instancia el consenso; de persistir, se podrá convocar una nueva sesión para su definición.

ARTICULO 86: OTRAS FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: Los Comité de Convivencia laboral deben cumplir con las funciones señaladas en la normatividad, las cuales deben ser realizadas dentro de los siguientes términos, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad, así:

- a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral. En el término de 5 días calendario
- b) Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa. En el término de cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el termino por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
- c) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja. En el término de Cinco (5) días calendario.
- d) Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad. En el término Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
- e) Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado. En el término de una vez cada mes.
- f) En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente. La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
- g) Presentar a la alta dirección de la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo

de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador. En el término entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario.

- h) Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa. En el término de una vez cada mes.
- i) Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa. En el término de trimestral y una vez al año.
- j) Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control. En el término de una vez al año.

CAPITULO XXIII

CONFIDENCIALIDAD, RESERVA DE LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

ARTICULO 87: CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA DE LA INFORMACIÓN: Los trabajadores deberán guardar absoluta reserva sobre la información a la que tengan acceso en razón de sus funciones, incluyendo aquella relacionada con propietarios, residentes, arrendatarios, visitantes, proveedores, contratistas y, en general, la información administrativa, operativa o estratégica de la Copropiedad.

Dicha obligación se mantendrá durante la vigencia del contrato de trabajo y con posterioridad a su terminación.

Se prohíbe divulgar, copiar, reproducir, fotografiar, transmitir o utilizar la información confidencial o reservada para fines distintos a los estrictamente relacionados con el cumplimiento de las funciones asignadas.

Los trabajadores deberán cumplir las políticas de tratamiento de datos personales adoptadas por la Copropiedad, de conformidad con la Ley 1581 de 2012 y demás normas concordantes sobre protección de datos personales.

El incumplimiento de estas obligaciones podrá dar lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias correspondientes, de acuerdo con la gravedad de la conducta, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.

CAPITULO XXIV

PUBLICACIONES

ARTICULO 88: PUBLICACIÓN DEL REGLAMENTO: El presente reglamento se publicará en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Mediante circular interna deberá ponerse en conocimiento de los trabajadores el presente Reglamento de Trabajo. Adicionalmente, el empleador cargara el reglamento de trabajo en la página web de la empresa o lo enviara a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.

CAPITULO XXV
VIGENCIA

ARTICULO 89: VIGENCIA DEL REGLAMENTO: El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará en vigencia ocho (8) días después de su publicación, realizada en la forma prevista en el artículo anterior.

CAPITULO XXVI
DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 90: DEROGATORIA DE DISPOSICIONES ANTERIORES: A partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento Interno de Trabajo, quedan sin efecto todas las disposiciones contenidas en reglamentos anteriores expedidos por la Copropiedad.

CAPITULO XXVII
CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 91: PREVALENCIA DE NORMAS LABORALES: No producirán ningún efecto las disposiciones del presente Reglamento Interno de Trabajo que desmejoren las condiciones de los trabajadores frente a lo establecido en la Constitución, la ley, los contratos individuales de trabajo, pactos, convenciones colectivas o laudos arbitrales.

En todo caso, dichas normas y acuerdos prevalecerán sobre el Reglamento en cuanto resulten más favorables para el trabajador.

Bogotá D.C., junio 26 de 2026

Oficina de administración Carrera 10 No. 27-91 torre C tercer piso

Actualización	Cambio Realizado	Vigente a Partir de
Febrero 13 del 2020	CAPITULO II: requisitos de aplicación al cargo. CAPITULO XVI: ARTICULO 79: Manejo de caso de Acoso Laboral.	14 de febrero de 2020
Junio de 2026	El presente reglamento ha sido actualizado de manera integral, incorporando modificaciones de forma y fondo en distintos artículos, con el fin de armonizarlo con la normativa vigente y mejorar su comprensión y aplicación.	26 de junio de 2026



VIVIANA PAOLA CUESTA GARCIA
Administradora General

Representante Legal