

unimos

Empresa Municipal de Telecomunicaciones de Ipiales
S.A. E.S.P.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

UNIMOS S.A E.S.P



ALCALDÍA MUNICIPAL DE
Ipiales



www.unimosp.com.co



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

OBJETO

ARTICULO 1º.- El presente es el Reglamento Interno de Trabajo de UNIMOS EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES S.A. E.S.P. domiciliada en la Carrera 5ª No 12-04, del Municipio de Ipiales - Nariño. Y sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como sus trabajadores. Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE VINCULACION

ARTICULO 2º.- La persona que aspire a desempeñar un cargo en UNIMOS S.A. E.S.P., deberá participar en el proceso de selección y contratación establecido por UNIMOS S.A. E.S.P., ajustado a las políticas y procedimientos establecidos para dicho proceso y aportar los siguientes documentos:

1. Fotocopia de la cédula de ciudadanía.
2. Certificado de situación militar o copia de la tarjeta militar.
3. Formato hoja de vida de la función pública SIGEP y anexos.
4. Formato declaración de bienes y rentas SIGEP.
5. Antecedentes de contraloría.
6. Antecedentes de la Procuraduría
7. Antecedentes Judiciales
8. Certificado de Medida Correctivas
9. Certificado Redam
10. Certificado de afiliación a salud.
11. Certificado de afiliación a pensiones
12. Certificación bancaria actualizada
13. Certificado de trabajador autorizado de coordinador con la resolución 4272 de 2021 (trabajo en alturas)
14. Certificado de afiliación a fondo de cesantías.

Parágrafo: Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar autorización escrita del Inspector del Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del Defensor de Familia.

CAPITULO III

PERÍODO DE PRUEBA

ARTICULO 3º.- UNIMOS S.A. E.S.P., una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar las aptitudes del trabajador y, por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76 C.S.T.).

ARTICULO 4º.- El período de prueba será máximo de (02) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba será la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato.

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 7 Ley 50 de 1990).

ARTICULO 5º.- Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80 C.S.T.).



CAPÍTULO IV

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 6º.- Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de UNIMOS S.A. E.S.P. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 6 C.S.T.).

CAPÍTULO V

JORNADA LABORAL, HORARIO DE TRABAJO Y CONTROLES DE ENTRADA Y SALIDA.

ARTÍCULO 7º.- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana, de conformidad con la aplicación gradual establecida en el artículo 3º de la Ley 2101 de 2021, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:

a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

c) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana; En este caso no habrá lugar a 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.

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

ARTÍCULO 8º.- Horario De Trabajo: En UNIMOS EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES S.A. E.S.P. las horas de entrada y de salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan, así:

DÍAS LABORABLES: para todos los efectos de este reglamento, el horario de trabajo de la Empresa queda determinado de la siguiente manera, de lunes a viernes, la jornada ordinaria opera así:



DIAS LUNES A VIERNES

JORNADA	HORA DE ENTRADA	HORA DE SALIDA
MAÑANA	Técnicos 7:40 am Administrativos: 7:50 am	12:00 pm
TARDE	2:00 pm	6:00 pm

SABADOS

JORNADA	HORA DE ENTRADA	HORA DE SALIDA
MAÑANA	Técnicos 7:40 am Administrativos: 7:50 am	09:00 am 09:00 am

PERIODO DE DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA LABORAL

MAÑANA	10: 00 AM	10: 20 AM
TARDE	04: 00 PM	04: 20 PM

Parágrafo primero: Los horarios de trabajo están estructurados de acuerdo a la naturaleza y modalidad de prestación de servicios, jornada ordinaria diaria y semanal, siendo facultad de la Empresa variarlos observando los procedimientos que establece la legislación laboral vigente; variación en función a los requerimientos y necesidades de la Empresa para una mejor atención al cliente y necesidades del servicio, no excediéndose de la jornada máxima diaria o semanal.

ARTICULO 9º.- Los trabajadores que realicen su labor fuera de las instalaciones de la Empresa, lo harán en el lugar que les corresponde de acuerdo con el carácter y naturaleza de labor establecida y/o funciones que se le asigna, siempre y cuando previamente se informe a la jefatura de talento humano y porten las insignias institucionales de UNIMOS S.A.E.S.P.

ARTICULO 10º.- Los trabajadores que realicen su labor en las instalaciones fijas de la Empresa, deben permanecer en ellas durante todo el horario de trabajo, salvo que se les asigne comisiones y/o permisos.

ARTÍCULO 11º.- El Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces controlará el ingreso de todos los trabajadores de la Empresa por medios mecánicos, electrónicos fecha y hora de ingreso y salida en los medios de control que determine la Empresa.

Parágrafo primero: Control de asistencia por Reloj Biométrico de Entrada y Salida. - El registro de asistencia y puntualidad al trabajo se hará, para todas y todos los empleados y trabajadores de UNIMOS S.A. E.S.P. por medio de registro biométrico a través de la huella dactilar, que deberá ser marcada por medio de un lector óptico o por medio de cualquier medio tecnológico que la empresa considere oportuno para el logro de este fin.

Parágrafo segundo: Todo el personal que labore en UNIMOS S.A E.S.P. sin excepción deberá registrar su huella dactilar previamente en el dispositivo, al momento de la legalización de su correspondiente contrato, para lo cual el Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces será el encargado de recopilar los patrones biométricos (huella dactilar) de todos los empleados y trabajadores y conformar la base de datos de los mismos, con el fin de realizar control de asistencia a la jornada laboral.

Parágrafo tercero: En cumplimiento de lo ordenado por la ley estatutaria 1266 de 2008, ley estatutaria 1581 de 2012 y demás normas concordantes por la cual se dictan las disposiciones generales del hábeas data y se



regula el manejo de la información contenida en bases de datos personales, UNIMOS S.A. E.S.P en calidad de operador y administrador de la base de datos con los patrones biométricos recopilada acata los deberes contenidos en la norma; por lo tanto se obliga a:

- a). Garantizar, en todo tiempo al titular de la información, el pleno y efectivo ejercicio del derecho de hábeas data y de petición, es decir, la posibilidad de conocer la información que sobre él exista o repose en el banco de datos, y solicitar la actualización o corrección de datos, todo lo cual se realizará por conducto de los mecanismos de consultas o reclamos, conforme lo previsto en la ley estatutaria 1266 de 2008, ley estatutaria 1581 de 2012 y demás normas concordantes.
- b). Garantizar, que en la recolección, tratamiento y circulación de datos, se respetarán los demás derechos consagrados en la ley y en la Constitución Nacional.
- c). Permitir el acceso a la información únicamente a las personas que, de conformidad con lo previsto en la ley, pueden tener acceso a ella.
- d). Conservar con las debidas seguridades los registros almacenados para impedir su deterioro, pérdida, alteración y/o uso no autorizado o fraudulento.

Parágrafo cuarto: El dispositivo de registro por huella dactilar, permanecerá instalado y ubicado en un sitio estratégico aledaño a la puerta de acceso principal al sitio de labores.

ARTÍCULO 12.- Cada registro de la huella digital, será realizado por cada trabajador a quien corresponda, con cuidado, de manera tal que quede impresa su huella con claridad. Los registros defectuosos, manchados o confusos que no se deban a desperfectos del sistema utilizado, se tendrán por no hechas para efectos de imposición de las correspondientes sanciones.

ARTÍCULO 13.- La omisión del registro de asistencia en cualquiera de las horas de entrada o de salida, hará presumir la inasistencia a la correspondiente fracción de jornada, siempre y cuando los trabajadores no la justifiquen a más tardar en la fracción de jornada siguiente a aquella en que sucedió el hecho.

ARTÍCULO 14.- Los trabajadores que por dolo o complacencia registren la asistencia, en momentos que no le corresponda o con ánimo de sabotear la información, incurrirá en falta grave a sus obligaciones laborales y se hará acreedor a las sanciones que este reglamento impone. Quedaran exentos de estas sanciones aquellos que por error propio involuntario, de tercero o de los medios tecnológicos registre otra asistencia, o aquél a quien le registraron su asistencia. Deberá informar del hecho a la oficina de Talento Humano, a más tardar en el curso de la jornada de trabajo siguiente a aquélla en que sucedió el hecho.

CAPÍTULO VI

HORAS EXTRAS, TRABAJO ORDINARIO Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 15.- El reconocimiento y liquidación de horas extras, trabajo ordinario y nocturno, serán efectuados de conformidad con lo señalado en el Código Sustantivo del Trabajo, Decreto 2352 de 1965, Decreto 13 de 1967, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002, Ley 1846 del 18 de julio de 2017, Ley 2466 de 25 de junio de 2025 y demás normas concordantes o aquellas que lo modifiquen o adicionen.

CAPÍTULO VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 16.- Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

Paragrafo 1°. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) a más de estos durante el mes calendario.



Paragrafo 2°. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".

Paragrafo 3°. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no la hagan expreso en el contrato u otro si, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

CAPITULO VIII

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 17°.- Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios a UNIMOS S.A E.S.P. durante un (01) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186 numeral 1° C.S.T.).

ARTICULO 18.- La época de las vacaciones debe ser señalada por UNIMOS S.A E.S.P. dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene la obligación de dar a conocer al trabajador, por lo menos con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187, C.S.T.).

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

ARTÍCULO 20.- No se compensarán vacaciones en dinero, excepto en el evento en que el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año.

En todo caso, para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189 C.S.T. Artículo 20 de Ley 1429 de 2010).

ARTICULO 21.- En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (06) días hábiles continuos de vacaciones, que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones, hasta por dos (02) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (04) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados y de confianza (Artículo 190 C.S.T.).

ARTICULO 22.- Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán, para la liquidación de las vacaciones, el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTICULO 23.- UNIMOS S.A E.S.P. llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Artículo 5° Decreto 13 de 1967).

Parágrafo. En todos los contratos, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones, en proporción al tiempo laborado, cualquiera que sea su naturaleza (Artículo 1 de la Ley 995 de 2005).

CAPITULO IX PERMISOS

ARTÍCULO 24.- UNIMOS S.A E.S.P. concederá a sus trabajadores los permisos necesarios:

- a. Para el ejercicio del derecho al sufragio, en el lapso que la ley electoral lo determine.
- b. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.



- c. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, en caso de grave calamidad doméstica distinta a la licencia por luto, debidamente comprobada, en un equivalente máximo de cinco (5) días hábiles no remunerados.
- d. Para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente.
- e. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, siempre que informe de tal necesidad al empleador o a su representante, con una anticipación de dos (2) días calendario a la fecha del acto sindical, siempre que el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.
- f. Para asistir al entierro de sus compañeros y familiares cercanos, siempre que informen previamente a UNIMOS S.A. E.S.P. (Jefe de talento humano o quien haga sus veces)

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

- a). La autorización de permisos que requiera el trabajador la tramitará ante La Oficina de Talento Humano, con el visto bueno de su jefe inmediato, siempre con la debida anticipación.
- b). En caso de **licencia por luto**, se aplicará lo dispuesto el numeral 10° del artículo 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 primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

Inciso adicionado por el artículo 11 de la Ley 2388 de 2024. El nuevo texto es el siguiente: También gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza.

Licencia de maternidad: Dieciocho (18) semanas para las mujeres, previa presentación de epicrisis, incapacidad emitida por el médico tratante y registro civil de nacimiento y dos (2) semanas para el conyugue o compañero permanente para la licencia de maternidad y paternidad estas se sujetaran a las condiciones y reglas establecidas (Código Sustantivo de Trabajo Art 236 y la ley 2114 de 2021), Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

Parágrafo Primero. Para efectos del presente reglamento, se entienden por calamidad domestica los siguientes hechos:

- a). Atención por urgencias médicas y hospitalización del cónyuge o del compañero permanente; hijos y padres del trabajador en el caso que estos últimos convivan bajo el mismo techo con éste, o sean viudos.
- b). Los deberes naturales y los hechos catastróficos, fortuito o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar, entendiéndose por tal el compuesto por cónyuge o compañero permanente y familiares hasta el 2° grado de consanguinidad (padres; abuelos; hijos, nietos y hermanos) y primero civil (hijos adoptivos y padres adoptantes), que convivan bajo el mismo techo con el trabajador, con todo cuanto se trate de un accidente o enfermedad común o profesional, sufrida por el trabajador que origine una incapacidad cubierta por las entidades de seguridad social, no se aplicará lo relativo a la calamidad doméstica.

Parágrafo Segundo. Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, ausencia por servicio médico o falsedad en los documentos que demuestren incapacidad medica laboral; procederá el despido con justa causa, previo el agotamiento del proceso administrativo disciplinario, que garantice el derecho de defensa y el acatamiento del debido proceso establecido en el artículo 29 de la Constitución Nacional.



CAPÍTULO X SALARIO, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 25.- Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

ARTICULO 26.- Pagos que no constituyen salarios: No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales a que hacen referencia los títulos VIII y IX del Código Sustantivo del trabajo, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por UNIMOS EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES S.A.E.S.P. cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

ARTICULO 27. Salario en especie: Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que UNIMOS EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES S.A. E.S.P. suministre al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 26 del presente reglamento.

El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

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

ARTICULO 28.- Viáticos: Los viáticos permanentes constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento en cumplimiento de una misión institucional; pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación.

Siempre que UNIMOS EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES S.A. E.S.P. pague este concepto, deberá especificar su valor; Los viáticos accidentales no constituyen salario en ningún caso. Son viáticos accidentales aquéllos que sólo se dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente.

ARTICULO 29.- Propinas: Las propinas que recibe el trabajador no constituye salario, y no puede pactarse como retribución del servicio prestado por el trabajador lo que éste reciba por propinas.

ARTÍCULO 30.- Formas y libertad de estipulación: UNIMOS EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES S.A. E.S.P. y sus trabajadores podrán convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.



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

El salario integral, 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%).

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

ARTÍCULO 31.- Períodos de pago: UNIMOS EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES S.A. E.S.P. pagará el salario a sus trabajadores en períodos iguales y vencidos no mayores a un mes, a más tardar durante los diez (10) días hábiles siguientes dependiendo del flujo de Caja y con respecto a los días 30 de cada mes.

Parágrafo primero: El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

Parágrafo segundo: Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios pactados, las prestaciones, vacaciones o indemnizaciones que se causen a favor del trabajador, o cualquier otra suma que UNIMOS S.A. E.S.P., le debiere al empleado se pagarán directamente a través de una consignación o transferencia, que se efectúe en la cuenta de ahorros de nómina del empleado.

ARTICULO 32.- El salario se pagará directamente a la cuenta del trabajador o, en caso de fallecimiento, a sus herederos, previo agotamiento del proceso administrativo de reconocimiento de derechos que los acredite como tal.

CAPÍTULO XI

SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SERVICIO MÉDICO Y RIESGOS LABORALES.

ARTÍCULO 33.- UNIMOS S.A. E.S.P. implementará y mantendrá el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) conforme a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, el Decreto 052 de 2023, y demás normas concordantes, modificatorias o que en el futuro las adicionen, modifiquen o sustituyan.

ARTICULO 34.- Los servicios médicos que requieran los trabajadores UNIMOS S.A. E.S.P. tiene la obligación de afiliar a sus trabajadores al sistema de seguridad social y realizar los aportes correspondientes para garantizarles acceso a los servicios médicos de salud (E.P.S) a través de la IPS, o por la administradora de riesgos laborales ARL, a través de la I.P.S. a la cual se encuentre afiliado el trabajador. En caso de no afiliación o suspensión del servicio por causas no atribuibles al empleador, los servicios serán a cargo del empleado, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 35.- Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente en la respectiva EPS a la que se encuentre afiliado, a fin de que certifique si



puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

ARTICULO 36.- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene, la normatividad vigente y aquellas que establezca UNIMOS S.A E.S.P. para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de los elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Parágrafo Primero. El incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) adoptado por UNIMOS S.A E.S.P., que la hayan comunicado por escrito o en charlas de seguridad, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

Parágrafo Segundo. El trámite de reconocimiento de incapacidades por enfermedad general, licencias de maternidad y paternidad, está a cargo única y exclusivamente del empleador (Decreto Ley 19 del 10 de enero de 2012).

ARTICULO 37.- Accidente de Trabajo. - Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte y las demás que estipule el artículo 3 de la ley 1562 de 2.012.

ARTICULO 38.- En caso de accidente de trabajo, graves o mortales, el trabajador lo comunicara inmediatamente al empleador o a quien haga sus veces, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciándolo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la EPS, ARL y Dirección Territoriales del Ministerio del Trabajo. (artículo 62 Decreto 1072 de 2015).

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en UNIMOS S.A E.S.P., será informado a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud.

ARTICULO 39.- En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto UNIMOS S.A E.S.P. como los trabajadores se someterán a las normas de riesgos laborales establecidas en el del Código Sustantivo del Trabajo. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 2012, Ley 776 del 17 de diciembre de 2002.

Parágrafo. Los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos y seguir las instrucciones de tratamiento que ordene el médico que los haya examinado. De igual forma, deberán someterse a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos se requieran. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la pago en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa y será enteramente



responsable del deterioro de su salud y las posibles consecuencias que esta desatención tenga. Se considera falta grave la desatención a realizarse los exámenes o a seguir las instrucciones médicas.

CAPÍTULO XII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 40.- Los trabajadores tienen los siguientes deberes:

- a) Respetar y atender las ordenes o directrices de sus superiores.
- b) Respetar a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, confidencialidad, diligencia, calidad, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relativas al trabajo con su verdadera intención, que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la entidad en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas, elementos e instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores. Queda prohibido, salvo orden superior, ocupar o mover el puesto de trabajo de otros compañeros.
- J) Revisar y atender oportunamente las comunicaciones que pueden realizarse de forma escrita, verbal, por vía telefónica y/o por correo electrónico institucional.
- k) Cumplir con los principios, valores y filosofía institucional.
- l) Informar a UNIMOS S.A E.S.P cualquier irregularidad o peligro que ponga en riesgo las personas, las cosas o continuidad de las labores.
- m) Actualizar o reportar cualquier novedad de la hoja de vida a la Oficina de Talento Humano.

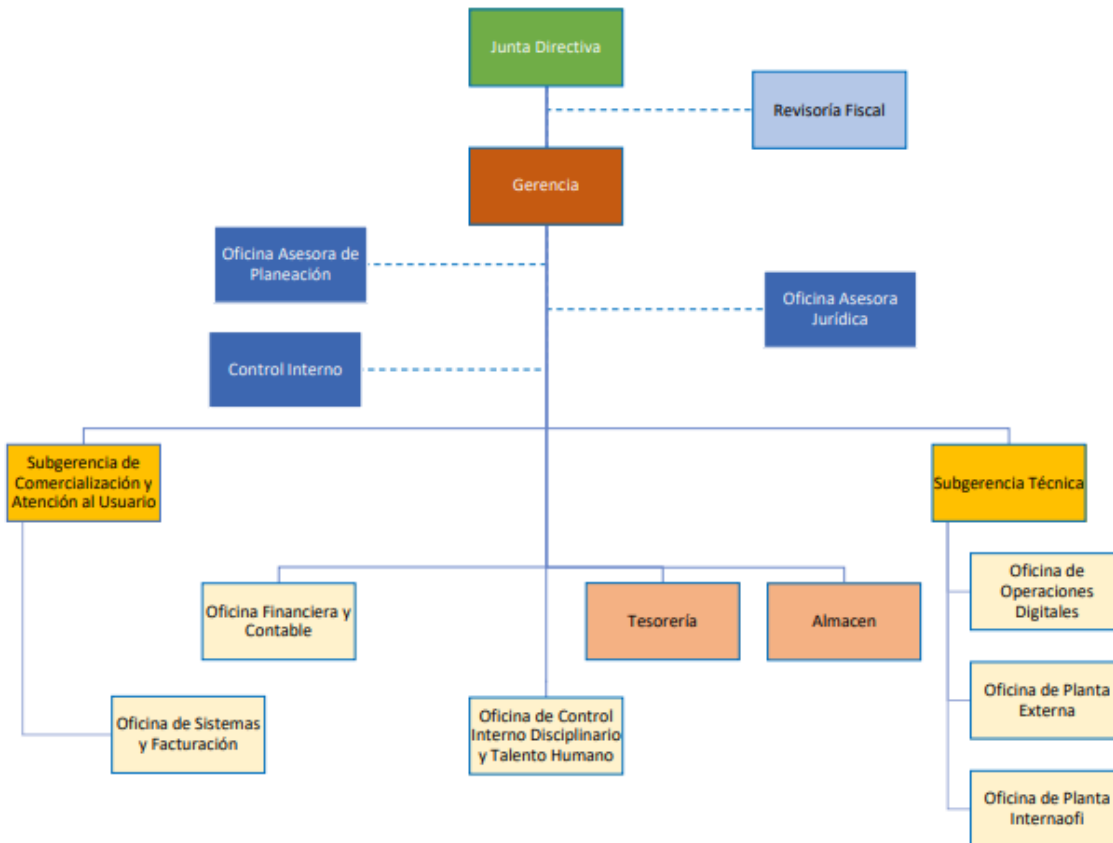
CAPÍTULO XIII ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 41.- El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en UNIMOS S.A E.S.P., es el siguiente:

- Junta Directiva.
- Gerente
- Revisor Fiscal
- Oficina Asesora Jurídica.
- Oficina Asesora Control Interno.
- Oficina Asesora Planeación.
- Subgerente administrativo y financiero
- Subgerente técnico



- Subgerente técnico Subgerente de Comercialización, y de acuerdo a la siguiente estructura orgánica de la entidad.



Parágrafo Primero. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer Control Interno Disciplinario de UNIMOS S.A.E.S.P.

Parágrafo Segundo. Es claro que el orden jerárquico para cada uno de los trabajadores de UNIMOS S.A E.S.P. se ha dado a conocer durante el proceso de selección e inducción del cargo.

CAPÍTULO XIV LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 42.- Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos. declarado inexecutable, mediante sentencia C-586-16 DE 2016.

ARTÍCULO 43.- Autorización de trabajo para los adolescentes: Corresponde al inspector de trabajo expedir por escrito la autorización para que un adolescente pueda trabajar, a solicitud de los padres, del respectivo



representante legal o del Defensor de Familia. A falta del inspector del trabajo la autorización será expedida por el comisario de familia y en defecto de este por el alcalde municipal.

La autorización estará sujeta a las siguientes reglas:

1. Deberá tramitarse conjuntamente entre UNIMOS EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES S.A. E.S.P. y el adolescente;
2. La solicitud contendrá los datos generales de identificación del adolescente y de UNIMOS EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES S.A. E.S.P. los términos del contrato de trabajo, la actividad que va a realizar, la jornada laboral y el salario.
3. El funcionario que concedió el permiso deberá efectuar una visita para determinar las condiciones de trabajo y la seguridad para la salud del trabajador.
4. Para obtener la autorización se requiere la presentación del certificado de escolaridad del adolescente y si este no ha terminado su formación básica, el empleador procederá a inscribirlo y, en todo caso, a facilitarle el tiempo necesario para continuar el proceso educativo o de formación, teniendo en cuenta su orientación vocacional.
5. Para este propósito, UNIMOS EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES S.A. E.S.P. obtendrá un certificado de estado de salud del adolescente trabajador.
6. La autorización de trabajo o empleo para adolescentes indígenas será conferida por las autoridades tradicionales de la respectiva comunidad teniendo en cuenta sus usos y costumbres. En su defecto, la autorización será otorgada por el inspector del trabajo o por la primera autoridad del lugar.
7. UNIMOS EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES S.A. E.S.P. dará aviso inmediato a la autoridad que confirió la autorización, cuando se inicie y cuando termine la relación laboral.

ARTÍCULO 44.- Jornada de Trabajo: La duración de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

Los adolescentes mayores 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

ARTICULO 45.- Salario: Los adolescentes autorizados para trabajar, tendrán derecho a un salario de acuerdo a la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente.

ARTICULO 46.- Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.

ARTÍCULO 47.- Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Actividades que expongan a los menores de 18 años a ruido continuo (más de 8 horas diarias) o intermitente que exceda los setenta y cinco (75) decibeles.
2. Actividades que impliquen el uso de herramientas, maquinaria o equipos que los expongan a vibraciones en todo el cuerpo o segmentos, o la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.



3. Actividades que se desarrollen en ambientes térmicos extremos (calor o frío) en ambientes cerrados o abiertos, con fuentes de calor como hornos o calderas o por trabajos en cuartos fríos o similares.
4. Actividades asociadas al contacto o manipulación de sustancias radiactivas, pintura industrial, pinturas luminiscentes y sustancias que impliquen exposición a radiación.
5. Actividades que impliquen la exposición de los menores de 18 años a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gamma o beta y a radiaciones no ionizantes ultravioleta; exposición a electricidad por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flash, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes y estaciones de radiocomunicaciones, entre otras, en concordancia con el Decreto número 2090 de 2003.
6. Actividades que se desarrollen con iluminación natural o artificial o ventilación deficiente, de acuerdo con las normas nacionales vigentes.
7. Actividades que impliquen presiones barométricas altas o bajas, como las presentes a gran profundidad bajo el agua o en navegación aérea.
8. Actividades de manipulación, operación o mantenimiento de herramientas manuales y maquinarias peligrosas de uso industrial, agrícola o minero; que pertenezca a la industria metalmeccánica, del papel, de la madera; sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne.
9. Actividades que impliquen el contacto directo con animales que generen alto riesgo para la salud y seguridad de los menores de 18 años.
10. Actividades que impliquen el contacto directo con personas infectadas; enfermos por bacterias o virus o expuestos a riesgos biológicos.
11. Actividades que impliquen el contacto directo con residuos de animales en descomposición (glándulas, vísceras, sangre, pelos, plumas, excrementos, etc.), secreciones tanto de animales como de humanos o cualquier otra sustancia que implique riesgo de infección o riesgos biológicos.
12. Actividades que tengan relación con el sufrimiento humano o animal.
13. Actividades en ambientes donde haya desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya, entre otros) y de vegetales (caña, algodón, madera), y contacto permanente con algodón, lino, hilo, así como el bagazo seco de los tallos de caña de azúcar.
14. Actividades que impliquen la exposición, manejo, manipulación y uso o contacto con: contaminantes químicos; cancerígenos; genotóxicos; contaminantes inflamables o reactivos; químicos presentes en sustancias sólidas como monóxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuro, plomo, mercurio (compuestos orgánicos e inorgánicos); arsénico y sus compuestos tóxicos, asbestos, bencenos y sus homólogos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y sus derivados halógenos y otros compuestos del carbono (como el bisulfuro de carbono), metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos (polvo de sílice), alquitrán de hulla y sus derivados, cloruro de vinilo; sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico, nitroglicerina-fosfórico; alcohol metílico; manganeso (permanganato potásico y otros compuestos del manganeso); escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.
15. Actividades relacionadas con el contacto o manipulación de productos fitosanitarios, fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas, disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos entre otros.



16. Actividades que se desarrollen en ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno o concentraciones de oxígeno, como consecuencia de la oxidación o gasificación.
17. Actividades en establecimientos o áreas en los que se permita el consumo de tabaco y trabajos que, por su actividad, ya sea en la fabricación o distribución, incentiven o promuevan el hábito del consumo de alcohol en menores de 18 años (clubes, bares, casinos y casas de juego bien sea en el día o en la noche).
18. Actividades de conducción y de mantenimiento de vehículos automotores; utilización de grúas, montacargas o elevadores.
19. Actividades que se desarrollen en lugares con presencia de riesgos locativos tales como superficies defectuosas, escaleras o rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales; trabajos en espacios confinados; puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos apoyadas contra muros; en terrenos que por su conformación o topografía pueden presentar riesgos inminentes de derrumbes o deslizamientos de materiales.
20. Actividades que impliquen alturas superiores a un metro y cincuenta centímetros (1,5 m).
21. Actividades relacionadas con la producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manipulación o carga de explosivos, líquidos inflamables o gaseosos.
22. Actividades de operación o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía, entre otros).
23. Actividades de cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
24. Actividades que requieran desplazamiento a una altura geográfica igual o que exceda los tres mil doscientos cincuenta (3.250) metros sobre el nivel del mar.
25. Actividades tales como ventas ambulantes, limpieza de parabrisas o aquellas en que se desempeñen como barrenderos, lustrabotas, cuidadores de carros y motos, malabaristas que, por su naturaleza y condición, implican alta peligrosidad y riesgos en la salud física, psicológicos y morales.
26. Actividades o trabajos en los que se deba estar de pie durante toda la jornada; que exijan posturas forzosas, como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones e inclinaciones del tronco, entre otras. Movimientos repetitivos de brazos y piernas, como límite máximo de repetitividad diez (10) ciclos por minuto.
27. Actividades relacionadas con la manipulación de carga, levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas, se establece para adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad, lo siguiente: Levantamiento intermitente (de frecuencia interrumpida): peso máximo de 15 kg para hombres y 8 kg para mujeres; Levantamiento incesante (de frecuencia continua): peso máximo 12 kg para hombres y 6 kg para mujeres. El transporte manual está limitado de la siguiente manera: adolescentes de 16 y menores de 18 años de edad: 20 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 15 Kg, adolescentes mujeres hasta 16 años: 8 Kg. Para el transporte en carretas sobre carriles: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 500 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 300 Kg, y adolescentes mujeres hasta 16 años: 200 Kg. Para el transporte en carretillas manuales: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 20 Kg.
28. Actividades que expongan a los menores de 18 años a violencias físicas, psicológicas y sexuales.
29. Actividades asociadas y/o relacionadas con la pesca industrial.



30. Actividades en minas, canteras, trabajo subterráneo y excavaciones. En espacios confinados que no tengan iluminación o ventilación adecuadas, dedicados a la perforación, excavación o extracción de substancias. Entiéndase como espacio confinado cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables, o tener una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para una ocupación continuada por parte de la persona trabajadora.

31. Actividades directas de la construcción o ingeniería civil, tales como el montaje y desmontaje de estructuras con base de elementos prefabricados, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento, la preparación de terreno, excavaciones y demoliciones. Y aquellas actividades en que se desempeñen como moldeadores, soldadores, chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas, herreros, herramentistas.

32. Actividades como conductor, calibrador de ruta, operario, ayudante, monitor de ruta, reboleador o toca llantas en el transporte público urbano e interurbano de pasajeros; el transporte por vía férrea; el transporte marítimo y fluvial; actividades como pregoneros; trabajos portuarios; trabajos que impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales; así como en el transporte privado como conductor o chofer de familia; bicitaxista o mototaxista. Igualmente, actividades que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.

33. Actividades como la caza; servicios de defensa; guardaespaldas; guardián carcelario; actividades de vigilancia o supervisión que involucren el manejo o manipulación de armas.

34. Actividades en donde la seguridad de otras personas o bienes sean de responsabilidad del menor de 18 años. Se incluye el cuidado de niños, de enfermos, personas con discapacidad, o actividades en que se desempeñen como niñeros, entre otros.

35. Actividades que impliquen contacto, manipulación, almacenamiento y transporte de productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, desechos, vertidos, desperdicios (comburentes, combustibles, gases, sustancias inflamables, radioactivos, sustancias infecciosas, irritantes y/o corrosivos).

36. Actividades relacionadas con el trabajo doméstico del propio hogar que supere las 15 horas semanales. El trabajo doméstico en hogares de terceros.

Parágrafo: De conformidad con los artículos 35 y 113 del Código de Infancia y Adolescencia, los adolescentes entre 15 y menos de 18 años para poder trabajar requieren de la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo a falta de este, la autorización será expedida por el Comisario de Familia y en su defecto por el Alcalde Municipal. Para el caso de los adolescentes indígenas esta será conferida por la autoridad tradicional de su respectiva comunidad teniendo en cuenta sus usos y costumbres, en el evento de no contar con la presencia de la autoridad tradicional de la respectiva comunidad, la autorización será otorgada por las autoridades competentes.

ARTICULO 48.- Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.

CAPITULO XV DEBERES LEGALES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 49.- Los trabajadores de UNIMOS S.A E.S.P. tienen como obligación el cumplimiento de los siguientes deberes:



ALCALDÍA MUNICIPAL DE
Ipiales

- a) Observar la misión, visión y valores de UNIMOS S.A. E.S.P., así como los principios éticos y morales.
- b) Anteponer los principios éticos, morales y profesionales al cumplimiento de sus metas laborales y administrativas.
- c) Respeto y subordinación a los superiores.
- d) Respeto y buen trato con sus compañeros de trabajo.
- e) Responder por el cuidado de su salud e integridad física durante el ejercicio de sus funciones.
- f) Procurar armonía con sus superiores y compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- g) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de UNIMOS S.A. E.S.P.
- h) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- i) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- j) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es, en todo caso, la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de UNIMOS S.A. E.S.P. en general.
- k) Cumplir con los horarios de trabajo estipulados por UNIMOS S.A. E.S.P.; sin perjuicio de que UNIMOS S.A. E.S.P., según sus necesidades, pueda mantenerse o cambiar los horarios de trabajo.
- l) Observar y atender las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los equipos o elementos de trabajo.
- m) Portar la identidad visual de UNIMOS S.A. E.S.P. aportada por el empleador dentro de las fechas estipuladas en el Código Sustantivo de Trabajo y Seguridad Social.
- n) Mantenerse en estado de limpieza, en su ropa como en su persona, teniendo en cuenta la clase de labor que le ha sido encomendada y hacer un uso adecuado de las instalaciones de UNIMOS S.A. E.S.P.
- o) Evitar que terceras personas utilicen información confidencial, materiales, elementos de trabajo, enseres, mobiliario, equipos electrónicos, utensilios de oficina y, en general, los muebles e inmuebles del lugar donde desempeñen sus funciones, que estén al servicio o beneficio de UNIMOS S.A. E.S.P. o que se hayan dispuesto para uso exclusivo de sus empleados.
- p) Guardar reserva absoluta en relación a los Manuales de Procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos de UNIMOS S.A. E.S.P. de cualquier índole o que estén relaciones con los socios, usuarios o contratistas.
- q) No pedir, ofrecer ni aceptar ningún tipo de dadas. Así mismo se abstendrán de recibir remuneración de terceras personas.
- r) Comunicar oportunamente a sus superiores todo hecho o irregularidad que sea cometido por parte de otro empleado, funcionario o tercero que afecte los intereses de UNIMOS S.A. E.S.P., clientes, proveedores, socios o trabajadores.
- s) Acatar el conducto regular en sus relaciones con UNIMOS S.A. E.S.P.
- t) Conocer y estar permanentemente actualizados en todas las normas, políticas y procedimientos que hacen parte de los diferentes sistemas de Gestión de la empresa. Dar estricto cumplimiento a las normas, documentos y procedimientos que hacen parte de cada proceso o subproceso.
- u) Abstenerse de participar en actividades que estén legalmente prohibidas o se consideren ilegales.
- v) Abstenerse de asesorar personas involucradas con actividades ilegales.



- w) Analizar los peligros y riesgos de su tarea y reportar cualquier desviación que pueda ir en contra de su salud o seguridad a su jefe inmediato, antes de iniciar sus labores.
- x) Hacer uso adecuado y exclusivo para el trabajo de los medios tecnológicos como Internet, teléfonos fijos, celulares, equipos de oficina, herramientas, entre otros.
- y) Acoger, respetar y dar cumplimiento cabal a las políticas que, para la adecuación y desarrollo de su objeto social, implemente UNIMOS S.A E.S.P.
- z) Administrar adecuadamente los recursos de forma seria, segura, rentable y eficiente.

CAPÍTULO XVI OBLIGACIONES ESPECIALES PARA UNIMOS S.A E.S.P. Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 50.- Son obligaciones especiales de UNIMOS S.A E.S.P.:

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 locales 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 de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:
 - a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
 - b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzoso aceptación.
 - c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose 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;
 - d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
 - e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
 - f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.



g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de 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 en donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren; y

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

10. 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.

También gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes, a su ocurrencia.

11. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.

12. Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.

13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.



14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.

15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.

16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.

17. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.

ARTÍCULO 51.- Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta UNIMOS S.A E.S.P. o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa o a sus clientes, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado para el correcto desempeño de sus funciones.
4. Guardar rigurosamente la moral y el respeto en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a UNIMOS S.A E.S.P. las observaciones que estime conducentes para evitar daños y perjuicios, accidentes de trabajo o enfermedades laborales.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales. (Artículo 58 C.S.T).
8. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.
8. Informar y prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o los enseres de UNIMOS S.A E.S.P.



9. Mantener actualizada la información sobre la dirección exacta de residencia, número telefónico, celular, email. En consecuencia, cualquier comunicación que se envíe al trabajador se entenderá válidamente enviada y notificada a este si se remite a la dirección registrada.
10. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones que les han sido encomendadas.
11. Cumplir con la jornada de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados por la empresa y de conformidad con la naturaleza de sus funciones.
11. Desempeñar con solicitud, eficiencia e imparcialidad las funciones a su cargo.
12. Observar en sus relaciones con el cliente, proveedor y tercero la cortesía y el respeto correspondiente.
13. Cumplir con las normas y procedimientos establecidos por UNIMOS S.A E.S.P. para el control del horario de entrada y salida, tanto en la mañana como en la tarde.
14. Observar y cumplir, con diligencia y cuidado, las órdenes e instrucciones sobre el manejo de equipos electrónicos y elementos de seguridad y protección suministrados, a fin de evitar accidentes, daños y pérdidas de cualquier índole para UNIMOS S.A E.S.P.
15. Mantener aseados y ordenados los puestos de trabajo, así como el lugar donde desempeñe transitoria o definitivamente sus funciones.
16. Reportar al jefe inmediato cualquier error, daño, deterioro, falla o accidente que ocurra con los equipos a su cargo.
17. Evitar desperdiciar los elementos de trabajo o cualquier material que se le entregue para el correcto desempeño de sus funciones o producir trabajos defectuosos, salvo deterioro normal.
18. Utilizar durante las labores, los equipos y elementos de protección, ropa de trabajo y los demás implementos de seguridad industrial proporcionados por UNIMOS S.A E.S.P.
19. Usar los implementos y equipos de trabajo única y exclusivamente para labores de UNIMOS S.A E.S.P. Si se le provee un equipo de comunicación móvil (celular) o radio de comunicación por frecuencia, deberá usarlos en asuntos netamente que conciernan a fines laborales y siempre teniendo en cuenta de no exceder el plan de consumo asignado.
20. Someterse a los requerimientos y registros indicados por UNIMOS S.A E.S.P., en la forma, día y hora señalados por ella para evitar sustracciones u otras irregularidades.
21. Realizar las tareas que le sean confiadas y responder por el ejercicio de la autoridad que les haya sido otorgada y de la ejecución de las órdenes que puedan impartir, sin que en ningún caso queden exentos de la responsabilidad que les incumbe.
22. Ejecutar los trabajos con intensidad, cuidado y esmero propios del ejercicio de su cargo.
23. Desempeñar las actividades y funciones para las cuales fue contratado, debiendo mismo tiempo, debiendo mismo tiempo, ejecutar todas las tareas, inherentes complementarias.
24. Guardar la reserva y confidencialidad que requieren los asuntos relacionados con su trabajo en razón de su naturaleza o en virtud de instrucciones especiales, aun después de haber cesado el contrato de trabajo y/o dejado el cargo; Sin perjuicio de denunciar cualquier hecho delictuoso.
31. Aceptar su traslado a otro cargo dentro de las instalaciones de UNIMOS S.A E.S.P., siempre y cuando no se afecte el ambiente de trabajo y que no se sufra desmejoramiento en sus condiciones salariales, prestacionales y laborales.
32. Autorizar, expresamente para cada caso y por escrito, los descuentos de su salario, prestaciones sociales y demás derechos de carácter laboral de las sumas pagadas demás, ya sea por error o por cualquier otra razón



lo mismo que los préstamos que por cualquier otro motivo se hayan hecho, teniendo en cuenta el artículo 149 del C.S.T.

3. Atender las actividades de capacitación y perfeccionamiento y efectuar las prácticas y los trabajos que le impongan asistir de manera activa a las charlas actividades del sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)

34. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos de capacitación y entrenamiento organizados por UNIMOS S.A E.S.P. dentro de la jornada laboral y fuera de esta, previo acuerdo entre UNIMOS S.A E.S.P. y el trabajador.

35. Firmar la copia de las comunicaciones que le suministre UNIMOS S.A E.S.P., en señal de recibo y notificación.

36. Hacer uso de los elementos de protección personal y la dotación general específica que designe UNIMOS S.A E.S.P. para el desempeño del trabajo, así como observar las medidas de seguridad y precauciones implantadas para un mejor y más efectivo manejo de las máquinas e instrumentos de trabajo para evitar daños o accidentes de trabajo.

37. Dar aviso oportuno al jefe inmediato de cualquier ausencia a su lugar de trabajo.

38. Permitir la práctica y asistir, a los controles que implemente UNIMOS S.A E.S.P., tendientes a detectar el uso de sustancias psicoactivas y/o alcohólicas,

39. Los demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales de este reglamento, o de las asignadas por el empleador al trabajador en los estatutos de UNIMOS S.A E.S.P.

ARTICULO 52.-. Se prohíbe a la empresa UNIMOS S.A E.S.P.:

1. El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, sin mandamiento judicial, o fallo disciplinario en firme. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.

2. Tampoco se podrá efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley. UNIMOS S.A E.S.P. queda obligada a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley, en caso de incumplimiento, la empresa será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento, con excepción de los siguientes:

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

b) Son permitidos los descuentos y retenciones por conceptos de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorro, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con las prescripciones previstas en el presente reglamento.

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

e) Los bancos, pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.



- g) En el evento en que los empleados se organicen para formar un fondo de ahorro tomado de sus ingresos laborales, UNIMOS S.A E.S.P. podrá hacer los descuentos de sumas dineros previamente autorizados por éstos, para ser entregados, en la forma indicada al responsable de la administración del fondo de ahorro.
- h) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
- i) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
- j) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca previamente la empresa.
- k) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- l) Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- i) Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios
- j) Emplear, en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- k) Cerrar intempestivamente UNIMOS S.A E.S.P. Si lo hiciera, además de incurrir en sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada UNIMOS S.A E.S.P. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
- l) Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de p e t i c i o n e s desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
- m) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59 C.S T).

ARTICULO 53.- Se prohíbe a los trabajadores de UNIMOS S.A E.S.P.:

1. Sustraer de UNIMOS S.A E.S.P. los útiles o elementos de trabajo, estudios, conceptos, e información reservada o privilegiada, soportes o aplicaciones.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, con tufo o resaca o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes y fumar dentro de las áreas de la empresa.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.
4. Portar la imagen institucional de UNIMOS S.A.E.S.P. en horarios distintos a la jornada laboral o por fuera de actividades institucionales de UNIMOS S.A.E.S.P.
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de UNIMOS S.A E.S.P., excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
7. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
8. coartar la libertad para o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en el o retirarse.



9. usar los útiles, equipos o herramientas suministradas por UNIMOS S.A.E.S.P. en objetivos distintas del trabajo contratado (Artículo 60 C.S.T.)
10. Realizar actividades ajenas al ejercicio de sus funciones durante la jornada de trabajo.
11. Abandonar o suspender sus labores sin autorización previa del jefe inmediato.
12. Descuidar el desarrollo de sus responsabilidades e incumplir órdenes e instrucciones de los superiores.
13. Fomentar, intervenir o participar en conversaciones, cuentos, chismes, tertulias, corrillos, discusiones altercados o peleas durante el horario de trabajo.
14. Aprovechase de las circunstancias para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo y ocultar el hecho.
15. Originar riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores de UNIMOS S.A E.S.P., o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.
16. Fijar avisos o papeles de cualquier clase en las paredes o sitios no autorizados por UNIMOS S.A E.S.P., o escribir en los muros internos o externos de la misma.
17. Desarrollar actividades diferentes a sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso del jefe inmediato.
18. Crear, alterar o circular documentos de creación y uso exclusivo de UNIMOS S.A E.S.P. en su beneficio personal o de terceros.
19. Proporcionar o suministrar a terceros sin autorización de UNIMOS S.A E.S.P., información confidencial o laboral de UNIMOS S.A E.S.P., datos relacionados con la organización, producción, o con cualquiera de los documentos que hayan sido de su conocimiento o a los que haya tenido acceso en razón a sus labores.
20. Utilizar los computadores, el escáner, la fotocopidora y cualquier otro implemento de propiedad de UNIMOS S.A E.S.P. con fines personales o particulares, sin previa autorización del jefe inmediato.
21. Usar los elementos de trabajo en labores que no sean propias, desperdiciarlos o permitir que se destinen a fines diferentes de su objeto.
22. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad e integridad personal, la de sus compañeros de trabajo, superiores, terceras personas o realizar actos que amenacen o perjudiquen la integridad de la infraestructura y los elementos de trabajo o instalaciones.
23. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad e integridad personal, la de sus compañeros de trabajo, superiores, terceras personas o realizar actos que amenacen o perjudiquen la integridad de la infraestructura y los elementos de trabajo o instalaciones.
24. Confiar en otro trabajador, sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución de sus actividades propias de su trabajo.
25. Solicitar a terceros o recibir, directa o por interpuesta persona, regalos, atenciones, prebendas, gratificaciones, dádivas o recompensa como retribución por actos inherentes a su cargo.
26. Solicitar comisiones en dinero o en especie por concepto de adquisición de bienes y servicios para UNIMOS S.A E.S.P.
27. Facilitar o permitir a ajenos y/o terceros la utilización de la papelería de UNIMOS S.A E.S.P.
28. Prestar a título particular, servicio de asesoría o asistencia en trabajo relacionados con las funciones propias de su empleo y con la utilización indebida de la información confidencial de la empresa.
29. Comercializar, prestar o regalar los elementos de protección personal suministrados por UNIMOS S.A E.S.P. para el desarrollo de las funciones por parte de cada trabajador.



30. Usar para fines distintos o contrarios a la forma indicada, ropa o implementos de trabajo.
31. Presentar y radicar en la oficina de atención al usuario o cualquier oficina de UNIMOS S.A E.S.P. para cualquier efecto o beneficio, documentos falsos, incompletos enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
32. Desacreditar o difamar, denigrar, deshonrar, injuriar u ofender en cualquier forma o por cualquier medio a las personas, servicios o razón social de UNIMOS S.A E.S.P., o incitar a las personas, usuarios o abonados que no reciban sus servicios.
33. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer, archivos de UNIMOS S.A E.S.P. o de terceros, que le hayan sido revelados en el desarrollo de sus labores por considerarse confidenciales, sin autorización expresa y escrita de la misma.
34. Retirar información digital o virtual de UNIMOS S.A E.S.P., sin autorización escrita del jefe inmediato.
35. Introducir en los computadores de UNIMOS S.A E.S.P., medios magnéticos o información ajena a UNIMOS S.A E.S.P. que puedan afectar de cualquier manera los informes o equipos; que constituyan una infracción a las normas de propiedad intelectual.
36. Instalar software en los computadores de UNIMOS S.A E.S.P., así este cuente con la licencia otorgada por la misma en los términos de ley.

Parágrafo. La violación por parte del trabajador de las prohibiciones especiales enunciadas, se considera FALTA GRAVE, y dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de UNIMOS S.A E.S.P.

CAPÍTULO XVII JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 54.- Además de las causales establecidas en la ley, decretos y demás normas que regulen la materia, las faltas enumeradas a continuación, se consideran como graves, y darán lugar a la cancelación por justa causa del contrato de trabajo, así:

a) Por parte del empleador:

1. Todo engaño por parte del empleado, consistente en la presentación de documentos y/o certificados falsos, adulterados, con tachones, enmendaduras o incompletos, ya sea para su admisión en la empresa, o posterior a su ingreso o retiro, tendientes a obtener un derecho, provecho o beneficio de la misma, bien para el empleado u otra persona.
2. Realizar cobros de viáticos, gastos de viaje que no correspondan a la realidad, en beneficio propio o de terceros, y realizar el cobro subsidios inexistentes o dar a los mismos una destinación diferente.
3. Poner en peligro las instalaciones de UNIMOS S.A E.S.P. o su puesto de trabajo o hacer mal uso de ellas.
4. Introducir, portar o conservar armas, munición o explosivos en el sitio de trabajo o dentro de las instalaciones de UNIMOS S.A E.S.P.
5. Realizar trabajos y/o actividades no asignadas por UNIMOS S.A E.S.P., revelar información de carácter reservado o confidencial que el empleado conozca por razón de su trabajo o vinculación a UNIMOS S.A E.S.P., atender sin justificación, durante las horas de trabajo asuntos diferentes a los que le sean asignados.
6. Pacto de Confidencialidad: Copiar, llevar o transmitir, por cualquier medio, fuera de UNIMOS S.A E.S.P., manuales, programas (software), planos, estudios y documentos de cualquier naturaleza y de propiedad de ésta, prestarlos o fotocopiarlos sin autorización.
7. Pedir, recibir, aceptar regalos, dádivas o beneficios de cualquier índole, provenientes de proveedores, clientes o cualquier persona o entidad que tenga relación con UNIMOS S.A E.S.P.
8. Destruir, dañar intencional o deliberadamente, objetos, elementos de trabajo, útiles, documentos asignados a su cargo o de los demás empleados o terceros, o hacer mal uso de ellas.



9. No comunicar oportunamente a sus jefes las observaciones que estime conducentes para evitar daños o perjuicios, brindar informes falsos, omitir o consignar datos inexactos en los informes, cuadros, relaciones, balances, que se presenten o que requieran los superiores, a fin de obtener decisiones o aprobaciones que se hagan en consideración a dicha inexactitud.
10. Propiciar acciones que puedan afectar la integridad y seguridad del personal, del trabajador, equipos, información, materiales, objetos o instalaciones utilizadas por UNIMOS S.A E.S.P.
11. Sustraer o apropiarse de objetos, dinero, información, elementos de trabajo de empleados o terceros o preparar, participar, ocultar o cometer actos delictuosos o contravenciones que afecten o pongan en peligro las personas o los bienes de UNIMOS S.A E.S.P.
12. Cometer actos de violencia, malos tratos o indisciplina, dentro o fuera de las instalaciones de UNIMOS S.A E.S.P., en contra de los empleados, jefes, sus familiares, guardas de seguridad, clientes y proveedores o protagonizar riñas, coaccionar, desafiar, injuriar a los trabajadores o a terceros.
13. Engañar a UNIMOS S.A E.S.P. en cuanto a la solicitud de permisos, licencias beneficios o auxilios monetarios.
14. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover, incitar y mantener suspensiones intempestivas del trabajo, sea que se participe en ellas o no.
15. Desacreditar, hacer afirmaciones falsas o calumniosas sobre UNIMOS S.A E.S.P., sus servicios, sus jefes y sus empleados.
16. Introducir, conservar, distribuir o consumir bebidas alcohólicas, dentro de las dependencias de UNIMOS S.A E.S.P. o instalaciones utilizadas por ella o presentarse al lugar de trabajo, bajo la influencia del alcohol, de drogas enervantes, narcóticas.
17. Cometer faltas contra la moral, las buenas costumbres, contra los valores y principios organizacionales, políticas y procedimientos establecidos por la empresa, en las relaciones con sus superiores empleados, clientes, proveedores, socios y en general, con cualquier persona o entidad con la que UNIMOS S.A E.S.P. tenga relación.
18. Negarse, sin justa causa, a cumplir órdenes de su jefe o suspender su ejecución. 19. No asistir al lugar de trabajo durante parte de la jornada o la jornada completa, por tercera vez al mes sin excusa suficiente.
20. Cometer actos o acciones fuera de sus puestos de trabajo, fuera de las instalaciones de UNIMOS S.A E.S.P. y en representación de la misma, que comprometan o afecten la imagen y el buen nombre de ésta.
21. Revelar secretos y datos reservados de UNIMOS S.A E.S.P., así como dar a conocer la clave personal de acceso a las instalaciones, prestar llaves o dar a conocer claves de cajas de seguridad a terceros o a personal no autorizado.
22. Ejercer, coparticipar o tolerar una situación de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades.
23. Presentar sin soporte, o temerariamente, una denuncia de acoso laboral.
24. Violar las normas del presente reglamento interno de trabajo.
25. Violar gravemente sus obligaciones.

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 empleado o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes de UNIMOS S.A E.S.P. con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto de UNIMOS S.A E.S.P. o sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto 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 de UNIMOS S.A. E.S.P., sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.

Parágrafo Primero. La falta grave dará lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa. Igualmente, en casos de reincidencia en faltas leves, se faculta al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo.

Parágrafo Segundo. Habrá lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa cuando el empleado incumpla en forma grave cualquiera de sus obligaciones o viole algunas de las prohibiciones establecidas en la Ley, en el presente reglamento, en el contrato de trabajo y/o en sus adiciones.

Parágrafo Tercero. Estas causales no son taxativas de los motivos de despido con justa causa, pues también tendrán aplicación las que se desprendan de las normas legales.

ARTÍCULO 55.- 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 podrán alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTÍCULO 56.- En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte de UNIMOS S.A. E.S.P., o si ésta da lugar a la terminación unilateral por parte del empleado por alguna de las justas causas contempladas en la Ley, UNIMOS S.A. E.S.P. pagará al empleado las indemnizaciones del caso, de acuerdo con la Ley.

CAPITULO XVIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 57.- UNIMOS S.A. E.S.P. no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, CST) o la ley.

ARTÍCULO 58.- Se establecen como faltas disciplinarias de los trabajadores la falta leve y la falta grave.

Parágrafo primero: Para la calificación de las faltas y la determinación de la gravedad o levedad de las mismas, la Oficina con funciones de Control Interno Disciplinario tendrá en cuenta los siguientes criterios de graduación:

- a. La afectación en la prestación del servicio ocasionado al usuario y a la empresa UNIMOS S.A. E.S.P
- b. El impacto y la trascendencia de la falta.
- c. La reincidencia de la falta.
- d. El perjuicio generado al ambiente laboral de la empresa.
- e. La modalidad y circunstancias de atenuación y agravación en las que se cometió la falta.

ARTÍCULO 59.- Se establecen las siguientes faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

FALTAS LEVES:

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa Implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un



día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según la jornada en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres (03) días sin remuneración.

b. La falta en el trabajo en la jornada de la mañana o la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (03) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (08) días. Sin derecho a remuneración.

c. La falta total al trabajo durante todo el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (08) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (02) meses.

d. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (08) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (02) meses.

e. El uso permanente o frecuente de Internet o tecnologías para atender asuntos ajenos a los laborales: Por primera vez, llamado de atención por escrito, por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (03) días, sin derecho a remuneración, por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (08) días, sin derecho a remuneración. por cuarta vez o más, se constituye en falta grave y se aplican las sanciones correspondientes.

f. No usar el vestido y calzado de dotación y no portar adecuadamente el carné de identificación en la forma establecida por la empresa: Por primera vez, llamado de atención por escrito, por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (03) días, sin derecho a remuneración, por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (08) días, sin derecho a remuneración. por cuarta vez o más, se constituye en falta grave y se aplican las sanciones correspondientes. Parágrafo primero: La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones Parágrafo segundo: Para aplicar las sanciones, el servidor público con funciones de Control Interno Disciplinario debe realizar el procedimiento disciplinario y garantizar el derecho de contradicción y de defensa para lo cual será oído en descargos.

Parágrafo primero: La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones

Parágrafo segundo: Para aplicar las sanciones, el servidor público con funciones de Control Interno Disciplinario debe realizar el procedimiento disciplinario y garantizar el derecho de contradicción y de defensa para lo cual será oído en descargos.

ARTÍCULO 60.- Se constituyen como:

FALTAS GRAVES:

a. La demora hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez.

b. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por cuarta vez.

c. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por cuarta vez.



- d. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales, las contenidas en este reglamento o en otras disposiciones de carácter administrativo o reglamentario que imparta UNIMOS S.A. E.S.P. en forma general y/o particular.
- e. Violación en el manejo de la información y confidencialidad de documentos institucionales, software y demás aplicaciones técnicas, sin perjuicio de las acciones penales establecidas en la legislación colombiana.
- f. La recurrente y constante negativa a acatar las medidas de promoción y prevención del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo.
- g. No atender a los usuarios y al público externo con el cuidado, esmero, respeto, diligencia y agrado que requieren los servicios que presta la empresa a sus clientes y comunidad en general.
- h. Toda conducta que atente y/o contravenga los principios y valores institucionales.
- i. Incitar, promover o patrocinar conductas reactivas y negativas en el personal que labora en la empresa, frente a la labor misional de UNIMOS S.A. E.S.P.
- j. El reiterado incumplimiento de las instrucciones impartidas por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
- k. Sustraer de UNIMOS S.A. E.S.P. los útiles de trabajo, cable, equipos y demás elementos y/o materias primas o productos elaborados sin autorización escrita y firmada por la autoridad pertinente para cada caso.
- l. Sustraer de UNIMOS S.A. E.S.P. elementos de propiedad de alguno de los trabajadores y funcionarios de la empresa sin la autorización requerida y expresa de su propietario.
- m. Todo acto o conducta, brote de indisciplina, falta, falla, incumplimiento, descuido, desacato de las instrucciones, daños y desperdicio de materiales, maltrato de equipos, útiles, herramientas, materias primas.
- n. Presentarse o permanecer en el trabajo en estado de aminoramiento, embriaguez, guayabo, resaca o bajo la influencia de narcóticos o de drogas psicoactivas.
- o. Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores o dentro de las instalaciones de la Empresa en contra de esta o de algún otro trabajador, funcionario o directivo de la empresa.
- p. Realizar o protagonizar escándalos dentro de las instalaciones de la Empresa o en el desempeño de sus funciones

Parágrafo: SANCIONES DISCIPLINARIAS. Para aplicar las sanciones, al trabajador con funciones de Control Interno Disciplinario debe realizar el procedimiento disciplinario, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, *in dubio pro disciplinado*, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y *non bis in idem*. Se aplicará el mínimo el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días.

En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones. que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.

5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.



6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.

7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

PARÁGRAFO 1o. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

CAPITULO XIX

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

ARTICULO 61.- En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso. En todo caso, se dejará constancia escrita o magnética de los hechos y de la decisión de UNIMOS S.A E.S.P. de imponer o no la sanción definitiva (Artículo 115 C.S.T.).

ARTÍCULO 62.- DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y SUS TÉRMINOS: Sin perjuicio del procedimiento previsto para la investigación e imposición de sanciones en lo que corresponda a los casos de acoso laboral, UNIMOS EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES S.A. E.S.P. que conlleven a la aplicación de sanciones disciplinarias; En los demás casos, se sujetará al siguiente procedimiento:

Se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

Parágrafo 1°. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.



Parágrafo 2°. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

Parágrafo 3°. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Parágrafo 1°. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que este estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Lauda Arbitral a Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 63.- Parágrafo 2°. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

64.- No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga con violación al procedimiento señalado en el presente reglamento interno de trabajo (Artículo 115 C.S.T.).

ARTÍCULO 65.- Se consideran circunstancias agravantes, las siguientes:

1. Haber sido sancionado por falta disciplinaria dentro del año inmediatamente anterior en la misma conducta.
2. Incurrir habitualmente en la misma conducta.
3. Realizar el hecho en complicidad.
4. Cometer la falta aprovechando la confianza depositada por el superior, o la que se derive de la naturaleza del empleo.
5. Cometer la falta para ocultar una anterior o Incurrir en otra.
6. Rehuir la responsabilidad atribuyéndosela a otros.
7. Incurrir en varias faltas con la misma acción u omisión.
8. Preparar ponderadamente la infracción.

ARTÍCULO 66.- Serán circunstancias atenuantes, entre otras: 1. la buena conducta anterior 2. Haber sido inducido por un superior a cometer la faltas 3. Por iniciativa propia resarcir el daño o compensar el perjuicio causado, antes de iniciado el proceso disciplinario. 4. Cometer la falta en estado de ofuscación motivada por la concurrencia de circunstancias y condiciones difícilmente previsibles y de gravedad externa, debidamente comprobado.

CAPÍTULO XX

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 67.- Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en UNIMOS S.A E.S.P. el cargo de gerente o en el funcionario u oficina que delegue esta función; quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 68.- Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden recibir asesoría y acompañamiento por los miembros directivos del sindicato respectivo.



CAPÍTULO

ACOSO LABORAL DEFINICIÓN, MODALIDADES, MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS.

ARTÍCULO 69. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL: 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 que induzca a la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 98. MODALIDADES: Se consideran Modalidades de Acoso Laboral las siguientes:

1. Maltrato Laboral.
2. Persecución Laboral.
3. Discriminación laboral.
4. Entorpecimiento Laboral.
5. Inequidad Laboral.
6. Desprotección Laboral.

ARTÍCULO 99. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica del UNIMOS S.A.E.S.P.
10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades del UNIMOS S.A.E.S.P., o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.



PARÁGRAFO 1. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrita en el presente capítulo.

PARÁGRAFO 2. Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

PARÁGRAFO 3. Cuando las conductas descritas en este capítulo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 70. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la Fuerza Pública 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 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;
5. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de 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, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
8. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
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.

ARTÍCULO 71. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL: Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por el FODESEP constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la entidad y que proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

PARÁGRAFO 1. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, UNIMOS S.A.E.SP adoptará como mecanismos, los siguientes:

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.

UNIMOS S.A.E.S.P. adoptará, un Protocolo de prevención de acoso laboral que contenga medidas efectivas para evitar conflictos individuales entre sus trabajadores; sean estos por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno que constituyen acoso laboral.



2. El Plan de prevención debe contener actividades pedagógicas, terapias grupales y en general las acciones concretas a desarrollar para generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en UNIMOS S.A.E.SP. y que proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo, teniendo en cuenta los siguientes niveles:

- De las personas y su interacción en el ambiente laboral: para asegurar el respeto integral entre trabajadores, se abrirán espacios para el diálogo, círculos o grupos de participación para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que facilite y fomente el buen trato al interior de UNIMOS S.A.E.S.P.
- De los métodos de Administración o Gestión: dirigido a los directivos de UNIMOS S.A.E.P. para garantizar el conocimiento y aplicación de herramientas y habilidades gerenciales, especialmente en cuanto al manejo y respeto por las personas a su cargo.
- Del ambiente laboral: o contexto en que se desarrolla el trabajo, que permita la construcción conjunta de valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente y la formulación de recomendaciones en relación con situaciones laborales que puedan afectar su cumplimiento.

PARÁGRAFO 2. En los niveles a) y c) el Plan de Prevención deberá estar dirigido a la totalidad de los trabajadores de UNIMOS S.A.E.S.P, y deberá contener en su inicio una inducción en relación con las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, en concordancia con los derechos fundamentales correlativos protegidos en la Constitución Política.

Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere en UNIMOS S.A.E.SP. para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 72. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, en UNIMOS S.A.E.S.P. tendrá un **Comité de Convivencia Laboral**. Será el responsable de conocer de las quejas que presente cualquiera de los trabajadores por conflictos laborales, siempre y cuando se trate de conductas que constituyan acoso laboral, y ocurran entre funcionarios de UNIMOS S.A.E.SP.

PARAGRAFO: El Comité de Convivencia está reglamentado por UNIMOS S.A.E.SP., y se sujetará a los cambios y derogatorias a que haya lugar, conforme a la normatividad que regula la materia.

CAPITULO XXII PUBLICACIONES

ARTÍCULO 72.- Una vez aprobado el presente reglamento interno de trabajo, la empresa surtirá su publicación así:

1. En la página Web de la empresa: www.unimosesp.com.co
2. A través del correo electrónico interno de cada una de las dependencias.
3. Publicación en la cartelera de la entidad.
4. En los correos electrónicos personales señalado en las hojas de vida de los empleados actualmente vinculados a UNIMOS S.A.E.S.P.
5. Entrega física de una copia gratuita a todo el personal que lo requiera de manera verbal o escrita y obligatoriamente al momento del ingreso de trabajadores a la entidad.

ARTÍCULO 73. CLÁUSULAS INEFICACES: No producirán ningún efecto las cláusulas del presente Reglamento de Trabajo que contraríen o desmejoren lo que para beneficio de los trabajadores haya dispuesto la ley, el contrato de trabajo vigente.





Empresa Municipal de Telecomunicaciones de Ipiales S.A. E.S.P.

NIT: 900292948-3

ARTÍCULO 74. VIGENCIA: El presente reglamento entrará a regir ocho (08) días después de su publicación, hecha en la forma prescrita en el artículo 2.2.30.5.4 del Decreto 1083 de 2015.

ARTÍCULO 75. DEROGATORIA: El Acuerdo por el cual se expide el presente Reglamento de Trabajo deroga la Resolución No. 090 del 15 de junio de 2018, así como los acuerdos y Resoluciones expedidos con anterioridad a éste y que sean contrarios a lo expuesto en el contenido de este documento.

ARTICULO 76. PUBLICACION. El empleador debe publicar el reglamento interno de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

HAROLD EDWIN IBARRA MUÑOZ
Gerente UNIMOS S.A. E.S.P.

Elaboró: Maricela Leitón- Jefe C.D.I. y Talento Humano

Revisó: Jesica Gavilanes- Jefe Asesor Jurídico

Aprobó: Harold Edwin Ibarra - Gerente



ALCALDÍA MUNICIPAL DE

Ipiales