

El Reglamento Interno de Trabajo (*RIT*) se encuentra regulado en el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 104 y siguientes, el cual lo define como el conjunto de normas que determinan las condiciones a las que deben sujetarse tanto el empleador como los trabajadores en el desarrollo del contrato laboral.

El presente es el texto del Reglamento Interno de Trabajo suscrito por **VERTISUB COLOMBIA S.A.S.**, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá D.C. en la Calle 163a No. 16A - 58, que en lo sucesivo y para los efectos del mismo, se denominará **Vertisub**.

El presente Reglamento regirá en todas las áreas ya establecidas o que establezca **Vertisub** en la ciudad o en el país. A sus disposiciones quedan sometidos tanto **Vertisub** como sus trabajadores y hace parte integral de los contratos de trabajo verbales o escritos que **Vertisub** tenga celebrados o celebre en el futuro.

CAPÍTULO I. REQUISITOS DE INGRESO

ARTÍCULO 1. Solicitud De Empleo:

Quien aspire a ser admitido como trabajador de **Vertisub**, deberá cumplir con el procedimiento de Talento Humano y entregar hoja de vida donde consignará aquellos datos que permitan a **Vertisub** conocer condiciones tales como: empleos anteriores, referencias personales, cargo y sueldo al que aspira. Estas informaciones podrán ser verificadas por **Vertisub**, la cual realizará con el aspirante la entrevista o entrevistas de selección que estime convenientes.

ARTÍCULO 2. Certificados De Ingreso:

El solicitante que sea aceptado para iniciar su proceso de posible admisión deberá presentar a **Vertisub**:

- a) Cédula de ciudadanía o de extranjería (fotocopia) o documento equivalente que lo autorice para trabajar para **Vertisub**.
- b) Cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años, la debida autorización escrita del Ministerio del Trabajo o, en su defecto, la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia.
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio y la índole de la labor ejecutada.
- d) Dos (2) recomendaciones escritas personales, sobre su conducta y capacidad.
- e) Certificados o diplomas de los estudios realizados.
- f) **Vertisub** exigirá al aspirante los exámenes médicos, teóricos y/o prácticos que considere relevantes para la labor que habrá de desarrollar, siempre que estos no atenten contra su dignidad o intimidad.
- g) Visita domiciliaria.

PARÁGRAFO 1 — El empleador podrá establecer en el Reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto, por lo tanto es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N.º 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

PARÁGRAFO 2: Si a juicio de **Vertisub** el aspirante no cumple los requisitos establecidos para el cargo, así se le informará, sin que en ningún caso le asista derecho al aspirante a obtener certificación sobre el resultado de exámenes o evaluaciones, ni a exigir de **Vertisub** explicación sobre su determinación.

PARÁGRAFO 3: El empleador, en aras de garantizar el adecuado manejo de los datos personales de los aspirantes y en general de toda la compañía, cuenta con los lineamientos para garantizar todos los aspectos de ley de habeas data 2157 de 2022.



CAPÍTULO II. PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. Periodo De Prueba:

Vertisub, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de **Vertisub**, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, num. 1°).

ARTÍCULO 4. Duración Máxima:

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

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7°).

ARTÍCULO 5. Prórroga Del Periodo De Prueba:

Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados en el artículo anterior, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

ARTÍCULO 6. Efectos:

Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado unilateralmente y sin previo aviso el contrato de trabajo. Pero, si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio de **Vertisub**, con su consentimiento expreso o tácito por este hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se consideran regulados por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo desde la iniciación de dicho período.

Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales establecidas por la Ley.

CAPÍTULO III. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7. Definición:

Se consideran trabajadores accidentales o transitorios a aquellos que se contratan para labores de corta duración no mayor de un (1) mes y que sean de índole distinta de las actividades normales de **Vertisub** y tienen derecho a estar cobijados por el Sistema General de Seguridad Social Integral, e igualmente, al reconocimiento de las prestaciones sociales.

Vertisub sólo podrán contratar bajo esta modalidad de trabajo en los siguientes casos:

7.1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el ARTÍCULO 6° del Código Sustantivo del trabajo.

7.2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.

ARTÍCULO 8. Régimen Prestacional:

Los trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho, fuera de la remuneración del descanso en los días domingos y demás días en que es legalmente obligatorio, a todas las prestaciones que señale la Ley.

CAPÍTULO IV. JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 9. Horarios De Trabajo:

El 15 de julio de 2021, el Gobierno sancionó la Ley 2101 del 2021, mediante la cual se realiza una reducción de la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores.

Anteriormente el artículo 161 del CST contemplaba una jornada laboral máxima de 48 horas semanales. No obstante, la Ley 2101 del 2021 establece una reducción de la jornada laboral, con una duración máxima de 42 horas a la semana, las cuales podrán ser distribuidas, de común acuerdo entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso obligatorio. Es decir, el tiempo diario de trabajo podrá repartirse de forma variable durante la semana, teniendo un mínimo de 4 horas continuas y máximo 9 horas diarias, por ende, ya no serán de hasta 10 horas diarias. De esta manera, si las partes optan por la distribución de las horas durante la semana, no operará ningún recargo por trabajo suplementario siempre y cuando no se excedan las 42 horas de jornada máxima legal.

La Ley 2101 del 2021 contempla la posibilidad de que el empleador implemente la reducción de la jornada laboral de forma gradual. Es decir, el empleador podrá optar por reducir 1 hora de la jornada laboral semanal, pasados 2 años a partir de la entrada en vigencia de la Ley, quedando en 47 horas semanales; transcurridos 3 años de la entrada en vigor de la Ley, reducir otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales y desde el cuarto año de la entrada en vigor de la Ley, reducir 2 horas cada año hasta llegar a 42 horas semanales, conforme a lo establecido por la Ley 2101 del 2021.

Por lo tanto, la Empresa se acoge a la reducción gradual de que trata la Ley 2101 de 2021.

A continuación, se muestran los tiempos de disminución gradual de la jornada laboral:

FECHA	HORAS SEMANALES
Julio 15 de 2023 en adelante	47 horas semanales
Julio 15 de 2024 en adelante	46 horas semanales
Julio 15 de 2025 en adelante	44 horas semanales
Julio 15 de 2026 en adelante	42 horas semanales

Cabe resaltar que actualmente el horario laboral en **la Empresa** es de 44 horas Semanales, por lo tanto, con fundamento en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021, **la Empresa** realizará una disminución gradual de la jornada laboral, de acuerdo con la precitada norma.

El horario de trabajo de **La Empresa** será el siguiente, manejándose horarios diferentes de

entrada y salida, los cuales quedarán ajustados, de acuerdo con la jornada laboral máxima semanal legal vigente, bien sea de 44 horas (Turno 1 - Personal Técnico, Turno 1 – Personal de Oficina y Turno 2 – Personal de Oficina) o de 42 horas semanales (Turno 2 – Personal Técnico, Turno 3 – Personal de Oficina y Turno 4 – Personal de Oficina), así:

Horario	Jornada Laboral
Turno 1 - Personal Técnico	<p>Lunes a Viernes 7:00 A.M. - 5:00 P.M. Con intermedio de descanso de 1 hora para almuerzo y dos (2) descansos para break de 15 minutos cada uno.</p> <p>2 Sábados al mes 7:00 A.M. - 2:30 P.M. Con intermedio de descanso de 1 hora para almuerzo y dos (2) descansos para break de 15 minutos cada uno.</p>
Turno 2 – Personal Técnico	<p>Lunes a Viernes 7:00 A.M. - 5:00 P.M. Con intermedio de descanso de 1 hora para almuerzo y dos (2) descansos para break de 15 minutos cada uno.</p> <p>1 Sábado al mes 9:00 A.M. - 2:30 P.M. Con intermedio de descanso de 1 hora para almuerzo y dos (2) descansos para break de 15 minutos cada uno.</p>
Turno 1 – Personal de Oficina	<p>Lunes a Viernes 8:00 A.M. - 5:30 P.M. Con intermedio de descanso de 1 hora para almuerzo y dos (2) descansos para break de 15 minutos cada uno.</p> <p>Sábados 9:00 A.M. - 2:30 P.M. Con intermedio de descanso de 1 hora para almuerzo y dos (2) descansos para break de 15 minutos cada uno.</p>
Turno 2 – Personal de Oficina	<p>Lunes a Viernes 8:00 A.M. - 5:00 P.M. Con intermedio de descanso de 1 hora para almuerzo y dos (2) descansos para break de 15 minutos cada uno.</p> <p>Sábados 8:00 A.M. - 4:00 P.M. Con intermedio de descanso de 1 hora para almuerzo y dos (2) descansos para break de 15 minutos cada uno.</p>

Turno 3 – Personal de Oficina	<p>Lunes a Viernes 8:00 A.M. - 5:30 P.M.</p> <p>Con intermedio de descanso de 1 hora para almuerzo y dos (2) descansos para break de 15 minutos cada uno.</p> <p>2 Sábados al mes 9:00 A.M. - 2:30 P.M.</p> <p>Con intermedio de descanso de 1 hora para almuerzo y dos (2) descansos para break de 15 minutos cada uno.</p>
Turno 4 – Personal de Oficina	<p>Lunes a Viernes 8:00 A.M. - 5:00 P.M.</p> <p>Con intermedio de descanso de 1 hora para almuerzo y dos (2) descansos para break de 15 minutos cada uno.</p> <p>Sábados 9:00 A.M. - 3:00 P.M.</p> <p>Con intermedio de descanso de 1 hora para almuerzo y dos (2) descansos para break de 15 minutos cada uno.</p>

A pesar de lo anterior, entre **Vertisub** y el Trabajador se puede acordar tácita o expresamente la realización de la jornada laboral mediante turnos distintos a los aquí estipulados.

No obstante, es importante indicar que, con fundamento en el Código Sustantivo del Trabajo, entre los trabajadores y **Vertisub** se puede acordar que, por un término indefinido, la actividad se lleve a cabo mediante turnos, por lo que la duración de la jornada se podría ampliar en más de ocho (8) horas, o se puede ampliar en más de cuarenta y seis (46) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y seis (46) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO 1° — Están excluidos de la regulación jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que se desempeñen en alguna actividad profesional de dirección, confianza y manejo, respecto de lo cual **Vertisub** se somete a lo establecido en el ordenamiento jurídico colombiano.

PARÁGRAFO 2° — Por periodo laboral de cuarenta y seis (46) horas semanales **Vertisub** se refiere a la jornada laboral vigente de conformidad con la Ley 2101 del 2021 o las normas que las sustituyan, deroguen o modifiquen. Por lo que siempre que se haga referencia a esta jornada laboral se entiende que esto hace referencia a la jornada laboral semanal máxima vigente.

ARTÍCULO 10. Duración De La Jornada:

La jornada ordinaria de trabajo en la Empresa se regirá por las disposiciones legales vigentes, conforme a la Ley 2466 de 2025 y la Ley 2101 de 2021, adoptando las siguientes reglas:

1. Jornada máxima legal. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas diarias y cuarenta y dos (42) horas semanales, sin perjuicio de la aplicación gradual prevista en la Ley 2101 de 2021.

Hasta tanto se cumpla la reducción total, Vertisub podrá mantener la jornada vigente conforme al cronograma legal de reducción, garantizando en todo caso que dicha transición no implique disminución salarial ni afectación prestacional para los trabajadores.

2. Distribución de la jornada. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre un (1) día completo de descanso obligatorio, el cual podrá coincidir con el domingo.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable, respetando los límites establecidos en la ley y sin afectar el pago del salario.

3. Jornadas flexibles. De conformidad con el literal a) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana, con un (1) día de descanso obligatorio.

En este caso, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana, con un mínimo de cuatro (4) horas continuas y un máximo de nueve (9) horas diarias, sin lugar a recargo por trabajo suplementario, siempre que no se exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales.

4. Labores insalubres o peligrosas. En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno Nacional podrá ordenar la reducción de la jornada laboral, conforme a los dictámenes técnicos y normativos que se emitan al respecto.
5. Jornada laboral de menores de edad. La duración máxima de la jornada de trabajo para los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

- a) Los menores entre quince (15) y diecisiete (17) años solo podrán trabajar en jornada diurna, con un máximo de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas semanales, hasta las 6:00 p. m.
- b) Los mayores de diecisiete (17) años y menores de dieciocho (18) solo podrán trabajar en jornada diurna, con un máximo de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas semanales, hasta las 8:00 p. m.

En ambos casos, se requerirá autorización del Inspector de Trabajo, conforme al Código Sustantivo del Trabajo.

6. Turnos sucesivos. La Empresa y los trabajadores podrán acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar de manera continua durante todos los días de la semana.

En estos casos, la jornada no podrá exceder de seis (6) horas diarias ni treinta y seis (36) semanales.

En este régimen no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria, respetando siempre el mínimo legal, y tendrá derecho a un (1) día completo de descanso remunerado.

7. La Empresa no podrá contratar al Trabajador para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo excepciones legales.

ARTÍCULO 11. Limitaciones De La Jornada:

No habrá limitaciones en la jornada de trabajo para los trabajadores que ejerzan actividades discontinuas o intermitentes o para aquellos que ejerzan labores de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, ni para aquellos que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo. Estas personas deberán laborar el tiempo que sea necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones. El tiempo que laboren en exceso no constituirá, en consecuencia, recargos, trabajo suplementario o de horas extras, ni implicará sobre remuneración alguna.

Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

- a) Los que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo.
- a) Los que ejerzan actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.

ARTÍCULO 12. Horas Extras:

Se entiende por trabajo suplementario o de horas extras el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, art. 159), el cual será remunerado de acuerdo con las regulaciones en materia laboral. Para que un trabajador de **Vertisub** pueda llevar a cabo trabajo suplementario, debe presentar una solicitud escrita a la empresa, indicando las razones por las cuales llevará a cabo el trabajo suplementario y **Vertisub** evaluará la viabilidad de aprobar dicha solicitud. En este sentido, sólo se podrá realizar trabajo suplementario si el mismo es aprobado por **Vertisub**, con base en el ordenamiento jurídico colombiano.

ARTÍCULO 13. Trabajo Sin Solución de Continuidad:

De conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo, se puede elevar el límite máximo de horas de trabajo, en aquellas labores que, por razón de su misma naturaleza, necesitan ser atendidas sin solución de continuidad por turnos sucesivos de trabajadores pero sin que en tales casos las horas de trabajo excedan de cincuenta y seis (56) en la semana.

ARTÍCULO 14. Ampliación De La Jornada:

Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada ordinaria puede ampliarse en más de ocho (8) horas diarias, o en más de 44 o 42 horas semanales (según el máximo legal vigente), siempre que el promedio de horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de tales límites. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO 1. El límite máximo de horas de trabajo las cuales serán remuneradas previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo puede ser elevado por orden de **Vertisub** y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sea necesario atender una mayor demanda de usuarios o en la dotación de **Vertisub**, pero sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.

Vertisub debe anotar en un registro, ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo 2 del decreto reglamentario 995 de 1968, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.

CAPÍTULO V. TRABAJO SUPLEMENTARIO, DE HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 15. Trabajo Diurno Y Trabajo Nocturno:

Adopción normativa. La Empresa se acoge a lo dispuesto en la Reforma Laboral (Ley 2466 de 2025) que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

Entrada en vigor del nuevo horario legal. De conformidad con el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025, el nuevo rango de jornada diurna/nocturna entrará en vigencia a los seis (6) meses de la sanción de la ley. A partir de esa fecha, se entenderá por:

- a) **Trabajo diurno:** el que se realiza entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).
- b) **Trabajo nocturno:** el que se realiza entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.) del día siguiente.

Ajustes operativos y de nómina. Llegada la fecha de entrada en vigor señalada arriba, la Empresa realizará los ajustes correspondientes en turnos, recargos y liquidaciones, y comunicará internamente la actualización para efectos de su inmediata aplicación.

ARTÍCULO 16. Trabajo Suplementario O De Horas Extras:

Definición. Se entiende por trabajo suplementario o de horas extras aquel que excede la jornada ordinaria pactada o, en todo caso, el que excede la máxima legal establecida en el artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo y las disposiciones que lo modifiquen o adicionen.

Límite legal. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2466 de 2025, las horas extras de trabajo no podrán exceder de dos (2) horas diarias ni de doce (12) horas semanales, tanto si son diurnas como nocturnas.

En ningún caso podrá autorizarse ni remunerarse trabajo suplementario que supere dichos límites, salvo las excepciones expresamente previstas por la ley para el sector de seguridad y el sector salud.

Registro obligatorio. La Empresa llevará un registro detallado y actualizado del trabajo suplementario de cada trabajador, en el que conste:

- a) el nombre completo del trabajador;
- b) la actividad desarrollada;
- c) el número de horas laboradas;
- d) la clasificación de dichas horas como diurnas o nocturnas; y

e) la fecha y período correspondiente.

Dicho registro podrá realizarse por medios físicos o electrónicos, según las condiciones y necesidades de la empresa, y se mantendrá a disposición de las autoridades judiciales o administrativas cuando sea requerido.

Derecho del trabajador a obtener relación de horas extras. Todo trabajador podrá solicitar en cualquier momento una relación certificada de las horas extras que haya laborado, la cual incluirá las especificaciones señaladas en el numeral anterior.

La empresa deberá entregar este registro junto con el soporte del pago correspondiente, dentro de un término razonable posterior a la solicitud.

Permiso para laborar tiempo suplementario. No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para autorizar la ejecución de trabajo suplementario.

Adopción normativa y actualización interna. La Empresa declara su acogimiento expreso a lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley 2466 de 2025, y realizará los ajustes correspondientes en sus registros, procedimientos internos y controles operativos, garantizando la verificación, trazabilidad y pago oportuno del trabajo suplementario conforme a la nueva normativa.

ARTÍCULO 17. Tasas Y Liquidación De Recargos:

1. El **trabajo nocturno**, por el sólo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales de que trata el literal C del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. El **trabajo extra diurno** se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El **trabajo extra nocturno** se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

ARTÍCULO 18. In-Acumulabilidad De Los Recargos:

Cada uno de los recargos a que se refiere el artículo anterior se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ningún otro.

ARTÍCULO 19. Oportunidad De Los Pagos:

El pago de trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, en su

caso, los pagará **Vertisub** en la forma indicada en los artículos anteriores, junto con el salario ordinario en el período de pago siguiente, se aclara que no se reconocerá los costos de transporte en los que incurra el trabajador por el trabajo nocturno.

ARTÍCULO 20. Requisitos Para El Pago De Trabajo Suplementario:

Vertisub no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras que no hayan sido exigidas por escrito. Esto debido a que las horas extras requeridas por el trabajador deberán ser solicitadas con antelación al líder de equipo y deben estar autorizadas por gerencia, de no ser así no serán reconocidas con pago. Para ello, el trabajador dejará evidencia con correo electrónico informado inicio y terminación del tiempo extra y las labores desarrolladas en este tiempo. Tampoco se reconocerán las horas extras que no se hayan ejecutadas en las instalaciones de **Vertisub**.

ARTÍCULO 21. Base Del Recargo Nocturno:

Todo recargo o sobre remuneración por concepto de trabajo nocturno se determina por el promedio de la misma o equivalente laborada durante el día.

Si no existiere ninguna actividad del mismo establecimiento que fuere equiparable a la que se realice en la noche, las partes pueden pactar equitativamente un promedio convencional o tomar como referencia actividades diurnas semejantes en otros establecimientos análogos de la misma región.

PARÁGRAFO 1. Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo ordinario nocturno, siempre que estos salarios, comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas, compensen los recargos legales.

CAPÍTULO VI. TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 22. Trabajo Mediante Turnos Especiales De Trabajo Nocturno

Vertisub podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, mediante la contratación de nuevos contingentes de trabajadores con quienes podrá pactar remuneraciones sobre las cuales no opera el recargo del treinta y cinco por ciento (35%) que señala el numeral 1 del artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 23. Remuneración:

El trabajo de horas extras que se hiciere en los turnos especiales de que trata el artículo anterior, se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del salario ordinario que se hubiere pactado para el turno correspondiente.

ARTÍCULO 24. Salario En Turnos Especiales De Trabajo Nocturno:

En ningún caso el salario para los turnos especiales de trabajo nocturno podrá ser inferior al salario ordinario que se pague en **Vertisub** por el trabajo ordinario, a los trabajadores que ejecuten labores iguales o similares.

ARTÍCULO 25. Límites En La Contratación De Trabajo Nocturno:

Vertisub no podrá contratar para turnos especiales de trabajo nocturno a que se refiere el Decreto 2352 de 1965, a los trabajadores que en la actualidad presten sus servicios en ella. Si lo hiciere deberán pagarles el recargo establecido en el numeral 1 del Artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 26. Duración:

Los contratos de trabajo o pactos sindicales que las empresas celebren en desarrollo del Decreto 2352 de 1965, no podrán exceder de seis (6) meses prorrogables por seis (6) meses, a juicio del Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 27. Ineficacia Del Contrato:

Si en cualquier momento se comprobare que el trabajador contratado para un turno especial se encuentra trabajando en otra institución en jornada diurna, el contrato de trabajo nocturno no surtirá efecto alguno.

CAPÍTULO VII. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

ARTÍCULO 28. Días De Descanso Obligatorio Remunerado.

Serán días de descanso obligatorio remunerado los que se acuerden entre **Vertisub** y el Trabajador, y los días que por mandato legal constituyan día de descanso obligatorio remunerado.

ARTÍCULO 29. Derecho A Descanso Remunerado.

1. **Vertisub** debe remunerar el descanso remunerado con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de **Vertisub**.
2. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.
3. No tiene derecho a esta remuneración del descanso el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.
4. Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.
5. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso en proporción al tiempo laborado.

ARTÍCULO 30. Remuneración Del Trabajo En Días De Descanso Obligatorio O Días de Fiesta:

Trabajo en día de descanso obligatorio: El trabajo realizado en día de descanso obligatorio (anteriormente denominado dominical o festivo) se remunerará con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario que corresponda por haber laborado la semana completa.

Implementación gradual del recargo:

Conforme al párrafo transitorio del artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, el recargo del cien por ciento (100%) se implementará de manera gradual así:

- A partir del 26 de junio de 2025, el recargo será del ochenta por ciento (80%).
- A partir del 26 de junio de 2026, el recargo será del noventa por ciento (90%).

- A partir del 26 de junio de 2027, el recargo será del cien por ciento (100%).

No obstante, la empresa podrá aplicar desde ya el recargo total del 100%, si así lo determina.

Se entenderá que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) de estos días durante el mes calendario, y habitual cuando labora tres (3) o más en el mismo período.

Las partes podrán convenir por escrito un día de descanso distinto al domingo. Si no se establece expresamente, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo, conforme a la ley.

ARTÍCULO 31. Trabajo Ocasional:

El trabajador que labore ocasionalmente en días de descanso obligatorio, tiene derecho a un día de descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo 30 de este reglamento. Para el caso de la jornada de treinta y seis horas semanales, el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

ARTÍCULO 32. Descanso Compensatorio:

Los trabajadores que habitualmente laboren los domingos u otros días de descanso obligatorio, deberán gozar de un día de descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero.

ARTÍCULO 33. Trabajo en Días de Descanso Obligatorio para Ciertos Trabajadores:

Los trabajadores que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para **Vertisub**, deberán laborar los días de descanso obligatorio y días de fiesta, pero su trabajo se remunerará de conformidad con el artículo 30 de este reglamento.

ARTÍCULO 34. Formas Del Descanso Compensatorio:

El descanso semanal compensatorio a que se refieren los artículos anteriores podrá darlo **Vertisub** en alguna de las siguientes formas:

- En otro día laborable de la semana siguiente a todo el personal o por turnos.
- Desde el mediodía a las trece horas (1:00 p.m.) del domingo, hasta el mediodía o las trece horas (1:00 p.m.) del lunes.

ARTÍCULO 35. Labores Que No Pueden Ser Suspendidas:

Cuando se trata de labores que no pueden ser suspendidas, de conformidad con el ordenamiento jurídico colombiano, y cuando el personal no pueda tomar descanso en las semanas siguientes, se acumularán los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se pagará al trabajador, a su elección, la correspondiente remuneración en dinero.

ARTÍCULO 36. Aviso Sobre Trabajo En Día De Descanso Obligatorio:

Cuando se trate de trabajos permanentes o habituales en días de descanso obligatorio, **Vertisub** fijará en un lugar público del establecimiento con anticipación a doce (12) horas por lo menos, la relación de los trabajadores que por razones del servicio no puedan disponer del descanso. En esta relación se incluirá también el día y las horas de descanso compensatorio.

CAPÍTULO VIII. DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL**ARTÍCULO 37. Suspensión Del Trabajo En Otros Días de Fiesta:**

Cuando por motivo de fiesta no determinada en el artículo 28 de este reglamento, **Vertisub** suspendiere el trabajo, estará obligada a pagar el salario de este día como si se hubiera laborado, salvo convenio expreso con sus trabajadores para la suspensión o compensación del trabajo con otro día hábil o cuando la suspensión estuviere prevista en este reglamento. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre remuneración alguna.



CAPÍTULO IX. VACACIONES

ARTÍCULO 38. Vacaciones Remuneradas:

Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

PARÁGRAFO 1: En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea.

PARÁGRAFO 2: Para efectos de las vacaciones, **Vertisub** toma como días hábiles los días sábados.

ARTÍCULO 39. Época De Las Vacaciones:

La época de las vacaciones debe ser señalada por **Vertisub** a más tardar dentro del año siguiente a aquel en que se causen y serán concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin que se perjudique el servicio y la efectividad del descanso.

Vertisub debe dar a conocer al trabajador la fecha en que le concederá las vacaciones.

Si las vacaciones son solicitadas por el trabajador, él deberá radicar solicitud por escrito. En todo caso, estas deben ser aprobadas por el líder y posteriormente por la gerencia.

En ningún caso se podrán solicitar las vacaciones de un día para otro, o justificar ausentismo laboral con un día de vacaciones.

PARÁGRAFO 1. El trabajador deberá disfrutar de las vacaciones en la época que indique **Vertisub**.

ARTÍCULO 40. Interrupción Justificada De Las Vacaciones:

La interrupción justificada de las vacaciones no implica para el trabajador la pérdida del derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 41. Compensación De Vacaciones En Dinero:

Vertisub y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador y consecuente aceptación de **Vertisub**, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere causado y/o disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año.

En todo caso, para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

El trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años.

La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

PARÁGRAFO 1. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea.

PARÁGRAFO 2. **Vertisub**, no aceptará vacaciones anticipadas, si el empleado requiere un periodo se deberá acudir a licencias no remuneradas; a excepción del Artículo 44 del presente R.T.I.

ARTÍCULO 42. Mínimo De Vacaciones Anuales:

En todo caso, el trabajador gozará como mínimo de seis (6) días hábiles de vacaciones anuales, días que no son acumulables.

ARTÍCULO 43. Acumulación Presunta:

Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes a los posteriores, en los términos del artículo precedente.

Cuando se autorice la compensación hasta por la mitad de las vacaciones para trabajadores mayores de 18 años, este pago sólo será válido si simultáneamente **Vertisub** concede al trabajador en tiempo los días no compensados de vacaciones.

ARTÍCULO 44. Vacaciones Colectivas:

Vertisub puede programar para todos o parte de sus trabajadores una época de vacaciones simultánea. Las vacaciones para aquellos que en dicha época no lleven un año cumplido de servicios, se remunerarán con el salario que está devengando el trabajador al entrar a disfrutarlas y se entenderá que dichas vacaciones son anticipadas y

se abonarán a las que se causen al cumplir cada año de servicios.

ARTÍCULO 45. Salario Durante El Periodo De Vacaciones:

Durante el período de vacaciones **Vertisub** pagará al trabajador el salario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas.

Sólo se excluirá para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario en 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 le concedan.

ARTÍCULO 46. Registro De Vacaciones:

Vertisub llevará un registro de vacaciones y en él anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

CAPÍTULO X. PERMISOS

ARTÍCULO 47. Permisos:

Vertisub concederá a sus trabajadores los siguientes permisos:

- **Permisos Obligatorios:** **Vertisub** concederá a sus trabajadores, de manera obligatoria, los permisos necesarios en los siguientes casos: Ejercicio del derecho del sufragio; Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; Grave calamidad doméstica debidamente comprobada; Concurrencia al servicio médico correspondiente; asistencia al entierro de sus compañeros de trabajo y/o desempeñar comisiones sindicales, siempre y cuando se dé oportuno aviso a **Vertisub** y a sus representantes y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el normal funcionamiento de la empresa; Licencia por luto.

En todo caso, estos permisos/licencias tienen un procedimiento especial que se detalla a continuación. En caso de que el trabajador no cumpla con dicho procedimiento esto se considerará una falta disciplinaria, la cual se considerará grave si perjudica a la empresa de cualquier forma.

- **Permisos Voluntarios:** **Vertisub** puede, a su arbitrio, conceder a sus trabajadores licencias no remuneradas. Para estos efectos, el trabajador debe enviar por escrito a **Vertisub** la solicitud de la licencia, con la debida antelación. La aprobación o denegación de la licencia no remunerada, su duración y, en general, las condiciones de la misma, dependerán de la discrecionalidad de **Vertisub**, pudiendo denegar la solicitud sin necesidad de justificación alguna, teniendo en cuenta que el ordenamiento jurídico colombiano le da al empleador la facultad para conceder o denegar las solicitudes de licencias no remuneradas.

ARTÍCULO 48. Condiciones Para Su Otorgamiento:

Para la concesión de los permisos a que se refiere el artículo anterior deben cumplirse las siguientes condiciones:

- **Licencia Por Grave Calamidad Doméstica:** En caso de grave calamidad doméstica, deben cumplirse las siguientes condiciones:
 - De conformidad con el ordenamiento jurídico colombiano, se considera una grave calamidad doméstica aquellos sucesos familiares que afectan el normal desarrollo de las actividades laborales, en el que se pueden ver amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del trabajador. No obstante, la grave calamidad doméstica no puede

ser entendida como cualquier situación que incomode al trabajador. En este sentido, se considera una grave calamidad doméstica, entre otros: (i) La grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano (hijos, padres, hermanos, cónyuge o compañero permanente); (ii) El secuestro o la desaparición de un familiar cercano; (iii) Afectaciones graves contra la vivienda del Trabajador o su familiar cercano por caso fortuito o fuerza mayor. Este tipo de afectaciones debe ser trascendental, es decir, no se puede entender como calamidad doméstica un caso en el que el trabajador despierta y no cuenta con el servicio de acueducto, sino que son casos que imperativamente requieren la atención del trabajador y, por ejemplo, comprometen la estructura de su casa o la de sus familiares cercanos, tales como incendio, inundación o terremoto; (iv) Situaciones que pongan en peligro la vida o la salud del Trabajador y su familia cercana.

- Teniendo en cuenta que los casos de grave calamidad doméstica deben ser comprobados, el trabajador deberá enviar a **Vertisub** un escrito narrando el caso de calamidad doméstica, adjuntando las respectivas pruebas. Este escrito deberá remitirse con anterioridad o posterioridad el hecho que la constituye, según lo permitan las circunstancias.
 - Las licencias por grave calamidad doméstica serán concedidas por **Vertisub**, previo análisis del caso. Por lo tanto, el otorgamiento de la licencia por grave calamidad doméstica estará supeditado a la aprobación de **Vertisub**.
 - El término por el cual se concederá la licencia por grave calamidad doméstica será determinado por **Vertisub**, mediante un criterio razonable.
- **PERMISO PARA ATENDER CITACIONES JUDICIALES, ADMINISTRATIVAS Y LEGALES**

De conformidad con lo establecido en el artículo 16 de la Ley 2466 de 2025 y las normas complementarias del Código Sustantivo del Trabajo, Vertisub Colombia S.A.S. otorgará permiso remunerado a los trabajadores que deban asistir a diligencias judiciales, administrativas o legales, siempre que cumplan las condiciones previstas en la presente disposición.

1. Procedencia del permiso

El permiso se concederá cuando el trabajador deba comparecer:

- a) Ante autoridades judiciales (civiles, penales, laborales, contenciosas, entre otras), en calidad de parte, testigo o citado.
- b) Ante autoridades administrativas o de control (Ministerio del Trabajo, UGPP, DIAN, Superintendencias, Alcaldías, etc.) para atender diligencias que le hayan sido notificadas formalmente.
- c) Ante entidades públicas o privadas que, en cumplimiento de una obligación legal, requieran su comparecencia o firma personal de documentos.

2. Requisitos para la concesión del permiso

El trabajador deberá informar por escrito a la Empresa, con al menos tres (3) días hábiles de antelación, la fecha, hora y entidad ante la cual debe comparecer, adjuntando copia del acto de citación, requerimiento o notificación oficial.

En los casos en que la citación se notifique con menor antelación o se trate de una diligencia urgente o de carácter inaplazable, el trabajador deberá informar a la empresa tan pronto como tenga conocimiento de la citación, justificando el motivo de la inmediatez.

3. Duración del permiso

El permiso se otorgará por el tiempo estrictamente necesario para atender la citación y efectuar el desplazamiento desde y hacia el lugar de trabajo, sin exceder una jornada laboral ordinaria, salvo que medie prueba escrita de que la diligencia se prolongó más allá de dicho término.

4. Obligación de justificación posterior

Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la realización de la diligencia, el trabajador deberá presentar ante Vertisub una constancia o certificación de asistencia emitida por la autoridad o entidad correspondiente.

La falta de presentación de dicha constancia podrá generar la pérdida del derecho al pago de la remuneración correspondiente al tiempo del permiso.

5. Efectos laborales

Durante el tiempo autorizado del permiso:

El trabajador conservará el derecho al salario y demás beneficios laborales, en la medida en que cumpla con los requisitos establecidos.

Este permiso no podrá considerarse como ausencia injustificada, ni podrá dar lugar a sanción disciplinaria alguna.

En caso de reiteración o abuso comprobado en la solicitud de estos permisos, la Empresa podrá adelantar la verificación pertinente y adoptar las medidas correctivas de acuerdo con el debido proceso.

- **PERMISO POR USO DE BICICLETA COMO MEDIO DE TRANSPORTE**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15, literal h) de la Ley 2466 de 2025, la Empresa podrá, de manera facultativa y mediante acuerdo previo con el trabajador, conceder un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, a aquellos empleados que certifiquen el uso regular de la bicicleta como medio de transporte para su llegada y salida del lugar de trabajo.

1. Naturaleza del permiso

El otorgamiento de este permiso tiene carácter voluntario, no constituye un derecho automático del trabajador y estará sujeto a evaluación y aprobación expresa por parte de la Empresa, teniendo en cuenta las condiciones operativas y de servicio de la empresa.

2. Requisitos para solicitar el permiso

El trabajador que desee acceder a este beneficio deberá:

- a) Presentar una solicitud escrita con al menos quince (15) días calendario de antelación, indicando el día propuesto para el descanso.
- b) Acreditar mediante certificación expedida por la Empresa o por aporte de pruebas que ha utilizado la bicicleta como medio habitual de transporte para llegar y salir del trabajo durante el semestre inmediatamente anterior.
- c) Diligenciar la autodeclaración interna de uso de bicicleta suministrada por el área de Gestión Humana, acompañada de fotografías, registros o evidencias razonables que demuestren la práctica regular.

3. Evaluación y aprobación

Vertisub verificará la información y, de considerarlo procedente, acordará con el trabajador la fecha del descanso remunerado, procurando no afectar la continuidad del servicio ni el cumplimiento de los compromisos operativos de la empresa.

En ningún caso el permiso podrá ser acumulado, compensado en dinero o trasladado a otros períodos. Así mismo, aunque el trabajador compruebe acudir al trabajo en bicicleta, esto no obligará a la Empresa a aceptar la solicitud, quedando en potestad de ella la determinación final de si concede o no, de acuerdo con su voluntad contractual.

4. Alcance y efectos laborales

El descanso remunerado autorizado se entenderá como un día completo de licencia con salario, y no afectará el cálculo de prestaciones sociales ni aportes a la seguridad

social.

El permiso tendrá vigencia semestral, y su disfrute dependerá del cumplimiento de los requisitos en cada período.

La empresa podrá suspender o denegar este beneficio si el trabajador incumple los criterios de elegibilidad o presenta información falsa o incompleta.

5. Carácter ambiental y de bienestar.

Este permiso se enmarca dentro de las políticas de sostenibilidad y bienestar laboral de la Empresa, orientadas a promover hábitos saludables y el cuidado del medio ambiente, sin que su otorgamiento constituya un derecho adquirido o permanente.

- **Licencia Por Luto:** Las licencias por luto que **Vertisub** concederá a sus trabajadores, de acuerdo con el ordenamiento jurídico, deben cumplir con los siguientes lineamientos:
 - Solo se concederá licencia por luto en los casos de fallecimiento de los siguientes familiares del trabajador: (i) cónyuge, compañero o compañera permanente, o (ii) de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, es decir, por el fallecimiento de los padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos y/o suegros. En caso de que haya muerto un familiar del trabajador no incluido en este apartado, el trabajador podrá solicitar a **Vertisub** un permiso, mediante escrito dirigido a la empresa, indicando los hechos con base en los cuales se presenta la solicitud, e indicando si solicita que el permiso sea o no remunerado, pero será potestad de **Vertisub** si acepta o no tal solicitud.
 - El trabajador debe demostrar el grado de parentesco que lo une con el familiar fallecido y el hecho ocurrido. Para ello, el trabajador cuenta con quince (15) días calendario de plazo para adjuntar la prueba del parentesco y la prueba de los hechos, pudiendo ser esta última el certificado de defunción.
 - En caso de que el trabajador no adjunte los documentos de que trata el anterior punto, **Vertisub** podría determinar que no procede la licencia remunerada, quedando facultado para descontar del salario los días de licencia otorgados sin el cumplimiento de los requisitos legales.
 - No obstante, si el trabajador engañó a **Vertisub** al tomarse una licencia por la muerte de una persona que no le daba ese derecho o por brindar información falsa, se podrá iniciar el respectivo proceso disciplinario y, en caso de ser procedente, se impondrán las respectivas sanciones disciplinarias.
 - La licencia por luto debe ser requerida por el trabajador, mediante escrito dirigido a **Vertisub**, con la debida antelación posible.
 - La licencia por luto se concederá por el término de cinco (5) días hábiles, es decir, se excluyen los domingos y festivos. De igual manera, para efectos del

presente, los días sábados cuentan como días hábiles.

- **Licencia Por El Ejercicio del Derecho a Sufragar:** Cuando el trabajador ejerce su derecho a sufragar, se concederá una licencia, con base en los siguientes lineamientos:
 - La licencia se concederá por media jornada.
 - La licencia se concederá a solicitud del trabajador.
 - El día para que el trabajador disfrute de su licencia de media jornada deberá ser elegido, por mutuo acuerdo, entre **Vertisub** y el trabajador. Para ello, el trabajador enviará un escrito a **Vertisub** con al menos diez (10) días previos al vencimiento de la licencia, solicitando la licencia, adjuntando el certificado de votación y relacionando una lista de al menos cinco (5) días que propone para ejercer su licencia, indicando el horario que tomaría dentro de esos días. Una vez allegada la solicitud con el respectivo comprobante, **Vertisub** decidirá cuál de los días propuestos por el trabajador es viable para conceder la licencia. No obstante, en caso de que no sea viable conceder la licencia en uno de esos días, **Vertisub** informará de esta situación al trabajador, proponiendo otro u otros días para ejercer su derecho. En caso de que el trabajador no acepte, entre **Vertisub** y el trabajador se buscará la manera en que, sin perjudicar la operación, se pueda ejercer la licencia. Es decir, no se concederá la licencia en épocas en las que la operación de la compañía se pueda ver afectada, por lo que el día debe ser aquel viable para la empresa. En este sentido, esta licencia no será concedida en los meses de septiembre, octubre, noviembre ni diciembre.
 - La licencia se deberá disfrutar dentro del mes siguiente al día de la votación. Si el trabajador no lo solicita dentro de este término, perderá su derecho.
- **Licencia Para El Desempeño De Cargos Oficiales Transitorios De Forzosa Aceptación:** En caso de que el trabajador haya fungido como jurado de votación tendrá, de igual manera, derecho a una licencia, de acuerdo con los siguientes lineamientos:
 - La licencia se concederá por un (1) día compensatorio de descanso.
 - El día compensatorio deberá ser disfrutado dentro de los cuarenta y cinco (45) días hábiles siguientes a la votación.
 - La licencia se concederá a solicitud del trabajador, mediante escrito dirigido a **Vertisub**, adjuntado el comprobante que evidencie que efectivamente fungió como jurado de votación, con al menos diez (10) días previos al vencimiento de la licencia.
 - **Vertisub** determinará el día en que el trabajador disfrutará su licencia.
- **Licencias Para Asistir A Citas Médicas:** De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025 y el Código Sustantivo del Trabajo, la Empresa concederá licencias remuneradas a sus trabajadores únicamente en los siguientes casos:

3. Casos en que procede la licencia

La licencia para asistir a citas médicas procederá exclusivamente en los siguientes eventos:

- a) Citas médicas de urgencia, debidamente acreditadas mediante constancia expedida por el centro médico o entidad prestadora de salud.
- b) Citas médicas programadas con especialistas, siempre que el trabajador presente al empleador el certificado de programación emitido por la EPS o entidad de salud correspondiente, con una antelación mínima de tres (3) días hábiles, salvo situaciones justificadas de fuerza mayor o caso fortuito.

Estas licencias incluyen también los casos relacionados con el diagnóstico y tratamiento de la endometriosis, conforme a lo dispuesto en la Ley 2338 de 2023 y las directrices del Ministerio de Salud y Protección Social.

4. Requisitos de solicitud y justificación.

El trabajador deberá informar previamente al empleador sobre la cita médica, adjuntando el certificado de programación expedido por la EPS o centro médico.

En caso de urgencia médica, el trabajador deberá notificar a Vertisub tan pronto como sea posible, y presentar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes el comprobante o certificación de atención de urgencias expedida por la entidad de salud.

En todo caso, la licencia será remunerada, pero solo por el tiempo estrictamente necesario para la atención médica, incluyendo el desplazamiento razonable desde y hacia el lugar de trabajo.

3. Duración.

La licencia para citas médicas de urgencia o con especialistas tendrá una duración máxima de dos (2) horas por evento, salvo que el trabajador acredite mediante soporte la necesidad de un término superior, el cual será evaluado por Vertisub conforme a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

4. Control y seguimiento

La Empresa podrá requerir al trabajador los documentos de soporte necesarios para verificar la legitimidad de la cita y la asistencia efectiva, los cuales deberán presentarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la atención médica.

PARÁGRAFO 1. En los casos en que la cita médica corresponda a familiares cercanos del trabajador y constituya un evento de grave calamidad doméstica, se aplicará lo dispuesto en el apartado correspondiente de este Reglamento.

- **Licencia Para El Entierro De Compañeros De Trabajo O Para Desempeñar Comisiones Sindicales:** **Vertisub** concederá una licencia para que el trabajador acuda al entierro de compañeros de trabajo o para desempeñar comisiones sindicales, con base en los siguientes lineamientos:
 - La licencia se concederá a solicitud del trabajador, mediante escrito dirigido a **Vertisub** con una antelación prudencial.
 - El permiso correspondiente se otorgará a un número de trabajadores cuya ausencia no perjudique el funcionamiento de **Vertisub**, a juicio de **Vertisub**. En todo caso, el porcentaje no podrá exceder del 10% de los trabajadores.
 - En caso de que el número de trabajadores que presente la solicitud de licencia sea tal que perjudique el funcionamiento de **Vertisub**, el empleador, a su arbitrio, concederá la licencia a aquellos que considere que deben obtener prioritariamente la licencia.
 - La licencia se concederá por el término de cuatro (4) horas. En caso de requerirse un término adicional, así lo hará saber el trabajador en su solicitud aportando las respectivas pruebas, pero, en caso de que durante la licencia se requiera un término adicional, el trabajador lo hará saber dentro de los tres días siguientes al evento que da lugar a la licencia.
- Para los permisos o licencias académicas **Vertisub** podrá a su arbitrio, previa autorización de sus Directivas, conceder licencias al personal para que asistan a cursos o seminarios con el fin de actualizarse. La duración de estas licencias y su remuneración será pactada por las partes.
- **Licencia No Remunerada:** Las licencias no remuneradas implican que el trabajador, mientras esté en licencia, no recibe salario. No obstante, estos permisos no son de obligatorio otorgamiento por ley, sino que depende de la facultad discrecional de **Vertisub** si concede o deniega la licencia. En caso de concederse la licencia no remunerada, se suspende el contrato de trabajo, en la medida en que cesa la obligación del trabajador de prestar sus servicios y cesa la obligación de **Vertisub** de pagar un salario, sin embargo, **Vertisub** y el trabajador quedan sujetos al cumplimiento de las otras obligaciones derivadas del contrato de trabajo, tales como por ejemplo la exclusividad de parte del trabajador. Cabe señalar que durante este periodo **Vertisub** podrá descontárselo **Vertisub** al trabajador al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones, además de incidir en el Sistema General de Seguridad Social y en sus prestaciones sociales.
- **Licencia De Paternidad:** **Vertisub** concederá la Licencia de Paternidad al trabajador

que cumpla con los requisitos exigidos en la jurisprudencia, el ordenamiento jurídico y, en especial, la Ley 2114 de 2021, la norma que la complemente, sustituya o derogue, donde el padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

- El derecho de los trabajadores a un día de descanso semestral se encuentra consagrado en la ley 1857 de 2017, estos días están destinados al descanso e integración familiar cada 6 meses. **Vertisub** determinará el día que le concederá al trabajador para la integración, quedando a arbitrio de **Vertisub** la elección del día. Cabe señalar que en el esquema de reducción de la jornada laboral indicado en la Ley 2101 de 2021, al llegar al tope de las 42 horas semanales, desaparecerá para el empleador la obligación de reconocer o gestionar las jornadas del “Día de la Familia” o las 2 horas de recreación, deporte o cultura de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO 1. **Vertisub** se reserva la facultad de modificar estas licencias cuando el ordenamiento jurídico derogue o modifique las licencias aquí contenidas, lo cual no será considerado una disminución de las garantías laborales, sino una variación de la normatividad legal aplicable, toda vez que estas licencias se han dispuesto con base en el ordenamiento jurídico colombiano. En este sentido, los permisos obligatorios no contenidos en el presente reglamento serán regidos por lo dispuesto en las normas que los regulen y en lo no dispuesto allí, por analogía de las disposiciones del presente reglamento.

CAPÍTULO XI. SALARIO MÍNIMO, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 49. Formas Y Libertad De Estipulación.

- **Vertisub** y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal mensual vigente.
- 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 vigentes, valdrá la estipulación escrita de un salario que, además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación excepto las vacaciones.
- En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, más el factor prestacional correspondiente a **Vertisub** que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional estará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos en el porcentaje establecido por las normas tributarias vigentes al momento de su causación.
- Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar. La base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
- 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 50. Salario En Especie:

- Constituye salario en especie toda aquella parte de remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio que no sea dinero, tales como la alimentación, habitación o vestuario que **Vertisub** suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.
- 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 concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

ARTÍCULO 51. Salario Uniforme:

Cuando se trate de labores en equipo que impliquen la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, **Vertisub** podrá estipular con los respectivos trabajadores, salarios uniformes para el trabajo ordinario y nocturno, siempre que estos salarios comparados con actividades idénticas o similares, compensen los recargos legales.

ARTÍCULO 52. Jornal Y Sueldo:

Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el que se estipula por períodos mayores. (CST, art. 133).

ARTÍCULO 53. Lugar De Pago:

El pago de los salarios se efectuará mediante transferencia bancaria a la cuenta que haya brindado el trabajador para tal efecto.

ARTÍCULO 54. A Quien Se Hace El Pago:

Salvo casos en que se convengan pagos parciales en especie, el salario se pagará en dinero al trabajador directamente, o a la persona que él autorice por escrito.

ARTÍCULO 56. Días De Pago:

El trabajo de los empleados será remunerado de la manera en que se estipule en el contrato laboral y esta cancelación se efectuará en períodos vencidos en días que no necesariamente deben ser un día hábil.

El pago del trabajo suplementario o de Horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente. Los pagos se efectuarán por consignación bancaria a cada trabajador en cuentas de nómina.

El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.



**CAPÍTULO XII. SERVICIOS MÉDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES.
PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMAS DE HIGIENE Y
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

ARTÍCULO 57. Cumplimiento De Políticas En SGSST:

Los TRABAJADORES deberán someterse a todas las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo que prescriban las autoridades y **Vertisub**, y particularmente a lo estipulado por el Reglamento de Higiene y Seguridad y salud en el trabajo, las políticas contempladas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la identificación de peligros, riesgos y establecimiento de controles, así como los sistemas de vigilancia epidemiológica implementados por **Vertisub** y las empresas usuarias de acuerdo con los riesgos ocupacionales que se derivan de su actividad laboral.

Parágrafo 1. En los términos del literal b) del ARTÍCULO 91 del Decreto Ley 1295 de 1994, el grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan a **Vertisub** para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa, de acuerdo con el presente Reglamento.

Parágrafo 2. El incumplimiento de las políticas por parte de los trabajadores de **Vertisub** será considerado una falta disciplinaria grave.

ARTÍCULO 58. Seguimiento De Instrucciones:

Todos los TRABAJADORES están obligados a obedecer rigurosamente las instrucciones de las autoridades, asignadas por **Vertisub** y/o impartidas a través del jefe inmediato o del personal de Seguridad y Salud en el Trabajo, relativas a la prevención de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales y al uso adecuado de los Equipos de Protección Personal – EPP –, Equipos de Protección Colectiva – EPC –, así como los demás elementos, maquinarias y herramientas de trabajo.

ARTÍCULO 59. Servicios Médicos:

Los servicios médicos que requieren los trabajadores de **Vertisub** serán prestados bien por la EPS, seleccionada por el trabajador para las contingencias de enfermedad general o maternidad, o bien por la ARL, elegida por **Vertisub** para lo correspondiente a los accidentes de trabajo o enfermedad laboral. Entidades a las cuales **Vertisub** los ha afiliado para el efecto; en caso contrario las asumirá **Vertisub**.

ARTÍCULO 60. Aviso A Vertisub Sobre La Enfermedad:

Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo a **Vertisub**, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente 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 este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiera al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

Parágrafo: El trabajador deberá hacer entrega de historia clínica y documentos médicos requeridos por el médico laboral designado por el empleador en los casos que así se requieran; para vigilancia desde medicina preventiva del trabajo del sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, **Vertisub** no solicitará ni tendrá acceso a la historia clínica del trabajador.

ARTÍCULO 61. Instrucciones Y Tratamientos Médicos:

Los trabajadores deberán someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene **Vertisub** en determinados casos.

El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes y tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa, fuera de las sanciones disciplinarias a que hubiere lugar.

ARTÍCULO 62. Enfermedad Contagiosa O Crónica:

El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga carácter de profesional, aunque no lo inhabilite para el trabajo, puede constituir un peligro para la sanidad del personal, por ser contagiosa será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique que puede reanudar sus labores normales o que debe ser retirado definitivamente, caso en el cual **Vertisub** dará cumplimiento a las normas legales sobre la materia y a las disposiciones de este Reglamento.

ARTÍCULO 63. Medidas De Higiene Obligatorias:

Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en especial, a las que ordene **Vertisub** para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas,

vehículos y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo:

- El trabajador se someterá a los exámenes médicos particulares generales que prescriba **Vertisub** en los períodos y horas previamente fijados por ella.
- Deberá someterse igualmente a las prescripciones y tratamientos preventivos determinados por la institución. En caso de enfermedad atenderá fielmente las instrucciones y tratamientos del médico correspondiente.

ARTÍCULO 64. Primeros Auxilios:

En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente, según corresponda, la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 Artículo 21 inciso H) ante la E.P.S. y la A.R.P.

ARTÍCULO 65. Responsabilidad De Vertisub:

Vertisub no responderá por ningún accidente que haya sido provocado deliberadamente o por culpa del trabajador.

En estos casos, su responsabilidad se limita a la prestación de los primeros auxilios. Tampoco responderá **Vertisub** de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente si el trabajador no da aviso oportuno a **Vertisub** sobre el accidente, sin causa justificada.

PARÁGRAFO. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al gerente, a su representante, o a quien haga sus veces, para que se procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica y tratamiento oportuno según las normas vigentes. La EPS o ARL continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 66. Registro De Accidentes De Trabajo:

En caso de accidente de trabajo, aún en el más leve, o de apariencia insignificante, el TRABAJADOR comunicará inmediatamente el suceso al gerente, a su representante, o a quien haga sus veces, o al encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo de **Vertisub**, para que procuren los primeros auxilios, posibiliten la asistencia médica e informen de la situación inmediatamente a la Administradora de Riesgos laborales a la cual se encuentre afiliado EL TRABAJADOR, de conformidad con los procedimientos previstos para el efecto. **Vertisub** no

responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente de trabajo o la enfermedad laboral, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado.

Parágrafo: Los TRABAJADORES también deben reportar al gerente, a su representante, o a quien haga sus veces aquellos actos, condiciones inseguras e incidentes, que, aunque no hayan causado lesión alguna, potencialmente sí pudieron haberlo hecho, por esto **Vertisub** tomará los correctivos y las medidas preventivas a que haya lugar.

ARTÍCULO 67. Reporte De Accidente De Trabajo:

Cuando un trabajador tenga un accidente de trabajo grave o un incidente de trabajo, se deberá seguir lo regulado en la Resolución 1401 de 2007 del Ministerio de Protección Social.

ARTÍCULO 68. Derecho A Interrumpir Actividades:

Sin perjuicio de cumplir con sus obligaciones laborales, el empleado tiene derecho a interrumpir su actividad cuando, por motivos razonables, considere que existe un peligro inminente que ponga en riesgo su seguridad y salud o la de otros trabajadores. Para esto tendrá que notificar inmediatamente al gerente, a su representante, o a quien haga sus veces o al encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo del empleador, aportando las respectivas pruebas. En tal supuesto no podrán sufrir perjuicio alguno, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

ARTÍCULO 69. Influencia De Alcohol U Otra Sustancia Psicoactivas:

Ningún trabajador debe presentarse a laborar bajo la influencia de alcohol u otra sustancia psicoactivas, por lo que se prohíbe al personal directo e indirecto el consumo de licor, tabaco y sustancias psicoactivas durante la ejecución de sus actividades, sean en nuestras instalaciones, en las del clientes o terceros.

Parágrafo 1: Cuando se tenga sospecha de que un trabajador se presentó a trabajar bajo los efectos de alcohol u otras sustancias psicoactivas, se citará al trabajador desde Seguridad y Salud en el Trabajo para realizar una entrevista que permita evidenciar si hay un consumo o hay otras razones para el cambio de comportamiento o se iniciará el respectivo proceso disciplinario a fin de investigar los hechos. Si se encuentra necesario, se remitirá a EPS.

Parágrafo 2. Se prohíbe la posesión, uso, distribución o venta de bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas y tabaco, debido a los efectos negativos que generan en la salud del individuo y en la seguridad de los ambientes de trabajo.

Parágrafo 3. La compañía no tiene espacios o zona de fumadores, ni propicia escenarios

para el consumo de alcohol.

ARTÍCULO 70. Política Al Consumo De Alcohol, Tabaco Y Sustancias Psicoactivas:

El no cumplimiento a la política o al programa de prevención al consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas se constituye una falta grave, por consiguiente, dará lugar a sanciones administrativas y/o terminación del contrato de trabajo, a elección de **Vertisub**.

Parágrafo 1: Para los cargos sensibles desde punto de vista de seguridad y salud, como personal que realice trabajos en alturas, conductores, entre otros, se podrá incluir dentro de los exámenes de ingreso pruebas de alcohol y SPA.

Parágrafo 2: Las pruebas de alcohol u otras sustancias psicoactivas se podrán realizar de forma aleatoria cuando **Vertisub** lo considere conveniente, o por sospecha. El trabajador tendrá la posibilidad de informar de su consumo previo e interés en asistir a un programa de desintoxicación, el cual deberá realizar y presentar los soportes a **Vertisub**.

Parágrafo 3: Si un trabajador no informa sobre su consumo e interés en asistir a un programa de desintoxicación y al realizar la prueba esta tiene resultados positivos podrá ser suspendido, o despedido de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 71. Jornada Laboral Bajo Efectos Del Alcohol U Otras Sustancias Psicoactivas:

Si un trabajador se presenta a laborar bajo los efectos de alcohol u otras sustancias psicoactivas incumpliendo con los compromisos pactados desde Seguridad y Salud en el Trabajo, se puede proceder con la suspensión o hasta la terminación del contrato de trabajo, por incumplimiento a los compromisos pactados desde la vigilancia en salud en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Parágrafo: **Vertisub** apoyará el proceso de acompañamiento y vigilancia en salud, sólo si la persona acepta realizar un tratamiento y cumple con las citas establecidas con la EPS, de igual forma dará los espacios para que pueda asistir a las citas y controles necesarios, mostrando siempre las evidencias de su proceso al encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo de **Vertisub**, sin embargo si la persona decide no realizar el proceso ni participar en los controles médicos, el área tomará decisiones sobre la terminación del contrato de trabajo. En todo caso, si las consecuencias del consumo de alcohol o sustancias psicoactivas afectan a **Vertisub** o a su operación, de cualquier forma, será una justa causa para la terminación del contrato laboral.

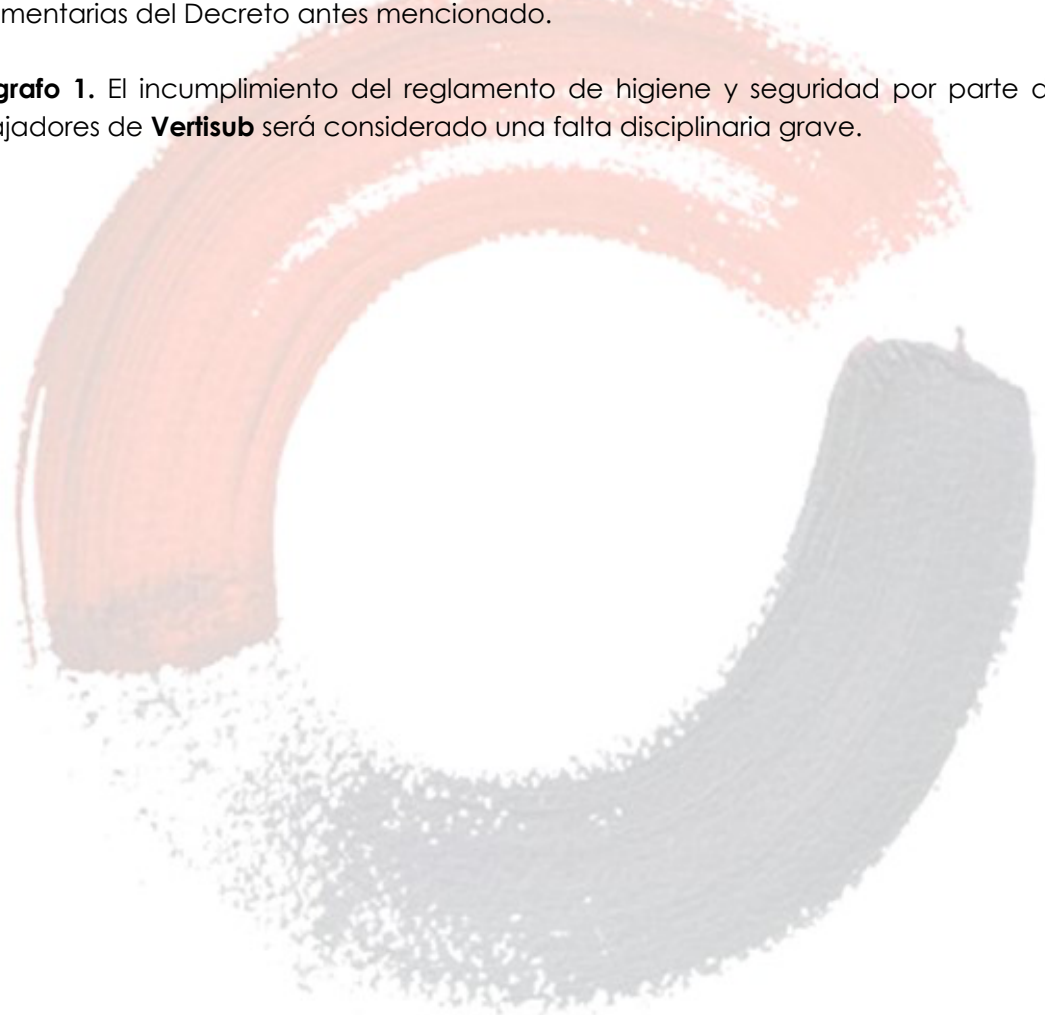
ARTÍCULO 72. Reglamento De Higiene Y Seguridad:

En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto **Vertisub** como

los trabajadores se someterán a las normas del reglamento especial de higiene y seguridad industrial que aquella tenga aprobado por la División de Medicina del Trabajo del Ministerio del Trabajo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del trabajo.

De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, Decreto 1771 de 1994, Ley 776 de 2002, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019, y demás legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales, pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado.

Parágrafo 1. El incumplimiento del reglamento de higiene y seguridad por parte de los trabajadores de **Vertisub** será considerado una falta disciplinaria grave.



CAPÍTULO XIII. PRESCRIPCIONES DE ORDEN**ARTÍCULO 73. Deberes Generales Del Trabajador:**

Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- Respeto y subordinación a sus superiores.
- Respeto a sus compañeros de trabajo.
- Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
- Observar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y en la disciplina.
- Ejecutar los trabajos que se le encomiendan con honradez, orden, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- Hacer las observaciones que considere convenientes, lo mismo que las reclamaciones y solicitudes por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- Ser verdadero en todo caso.
- Recibir y acatar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención, que será en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de **Vertisub** en general.
- Observar rigurosamente las medidas y precauciones indicadas por **Vertisub** para el buen manejo de máquinas, instrumentos y equipos de trabajo y evitar los accidentes de trabajo.
- Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarse, siendo prohibido, en consecuencia, salvo orden de sus superiores pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- Guardar y respetar las normas de ética profesional respecto del servicio que se presta a **Vertisub** y guardar confidencialidad, imparcialidad e integridad.
- Cumplir puntualmente con el horario de trabajo establecido en el presente Reglamento o con el que se le asigne por razones de fuerza mayor o caso fortuito.
- El trabajador deberá conservar en buen estado las herramientas y equipos de trabajo entregados para ejecutar la labor, se descarta el deterioro por el uso normal; el trabajador se compromete a devolver las herramientas entregadas en el estado en que le fueron entregadas, salvo por el deterioro natural.
- Implementar, revisar y ajustar los procedimientos propios de su proceso y asegurar que se mantengan actualizados.
- Asistir a las capacitaciones, cursos de formación y en general a cualquier actividad programada por la organización.
- Participar en la definición de los procedimientos que se requieran en la operación del proceso.

- Apoyar el levantamiento de información de los procedimientos aplicables desde el proceso de Gestión Comercial.
- Implementar la documentación del proceso.
- Identificar y controlar los riesgos que se generan en el cargo.
- Recibir de manera objetiva la evaluación de desempeño realizada por el Líder de Gestión Comercial y generar las acciones correspondientes para alcanzar el cumplimiento de estos requisitos.
- Participar activamente en la identificación de partes interesadas y Asociados de Negocio.
- Cumplir con la política de firmas y sellos de la organización.
- Identificar, analizar, evaluar, tratar, seguir y revisar los riesgos asociados a su cargo y a su proceso.
- Responder activamente frente a la posible materialización del riesgo.
- Participar activamente en los procesos de seguimiento, medición, análisis y evaluación de desempeño del SIG de manera que se alcancen los objetivos propuestos.
- Participar activamente en los ciclos de auditorías internas del SIG.
- Identificar, analizar y tratar las No Conformidades que se pueden presentar en el SIG.
- Asegurar la selección de Asociados de Negocio conforme a su capacidad para cumplir con los requisitos de seguridad relacionados con la cadena de suministro, mediante la implementación de las políticas definidas por la organización.
- Hacer seguimiento a los acuerdos de seguridad que se suscriben con los Asociados de Negocio.
- Garantizar que la documentación que se solicita para la selección de los Asociados de Negocio siempre esté vigente y actualizada.
- Participar en las visitas de seguridad a los Asociados de Negocio.
- Reportar las Actividades Inusuales o Sospechosas que se evidencien en la cadena de suministro.
- Garantizar que la información que se obtenga para el desarrollo de las operaciones sea completa, coherente, veraz, verificable.
- Participar en la investigación y solución de faltantes, sobrantes y otras discrepancias de la carga y notificar a las autoridades
- Participar en la definición de los procedimientos que se requieran para el SIG de la organización.
- Participar en las actividades / programas orientados a la sensibilización hacia el SIG.
- Participar activamente en la identificación de los requisitos legales y otros aplicables.
- Apoyar la Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Participar activamente en la identificación de los peligros y control de los riesgos, así como la participación a través del COPASST.
- Dar cumplimiento a los procedimientos establecidos en la Matriz de Riesgos, en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Participar en las capacitaciones programadas y en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la empresa.
- Procurar el cuidado integral de la seguridad y salud en el trabajo y reportar cualquier

- acto o condición insegura que evidencie.
- Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente.



CAPÍTULO XIV. JERARQUÍA

ARTÍCULO 74. Jerarquía:

El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en **Vertisub**, es el siguiente:



CAPÍTULO XV. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y TRABAJADORES**ARTÍCULO 75. Obligaciones Especiales De la Empresa:**

- Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores de acuerdo con el ordenamiento jurídico colombiano.
- 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 de acuerdo con el ordenamiento jurídico colombiano.
- Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad; a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador a sus creencias y sentimientos.
- Conceder al trabajador los permisos necesarios para los fines y en los términos indicados en el Capítulo X de este reglamento, salvo que se trate de las licencias no remuneradas, pues **Vertisub** se someterá a lo dispuesto en este Reglamento y en el ordenamiento jurídico colombiano al respecto.
- Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- El examen de egreso sólo será obligatorio en el caso de que el trabajador por razones de índole geográfico o por otra causa no esté afiliado al Sistema General de Seguridad Social Integral.
- Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad que ordena la Ley.
- Conceder a las trabajadoras que están en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Conservar el puesto a las trabajadoras que están disfrutando de la licencia remunerada por motivo del parto, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que **Vertisub** comunique a la trabajadora en tales períodos, o que si acude a un preaviso, éste expire durante las licencias mencionadas, salvo que se trate de la comunicación respectiva para anunciar la terminación del contrato de trabajo a término fijo.

- Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de dieciocho (18) años de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- Suministrar, cada cuatro (4) meses en los periodos y con base en las condiciones que indique el ordenamiento jurídico colombiano, la dotación que **Vertisub** crea pertinente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega haya cumplido más de tres (3) meses al servicio de **Vertisub** (Artículo 7o, ley 11 de 1984).
- Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea menor a dos veces el salario mínimo legal mensual vigente (CST, art. 57).
- Cumplir con las normas vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito.
- Asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo - SST - a todos los niveles de la organización, incluida la alta gerencia.
- Verificar y hacer efectiva la rendición de cuentas al interior de **Vertisub** de los responsables en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST-.
- Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en **Vertisub**, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.
- Garantizar el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que tratan las normas vigentes.
- Adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
- Diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
- Implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST -, de conformidad con la normatividad

vigente.

- Asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.
- Informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.
- Garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de **Vertisub**, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.
- Garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo.
- Involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en **Vertisub**.

ARTÍCULO 76. Son Obligaciones Especiales Del Trabajador:

- Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados en el contrato laboral, este Reglamento, en el manual de funciones propias y anexas del cargo para el cual se contrata.
- Observar los preceptos establecidos en los reglamentos y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular, en forma verbal o escrita, le imparta **Vertisub** o sus representantes, de acuerdo con el orden jerárquico establecido.
- No comunicar a terceros, salvo que medie autorización expresa y escrita, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar un perjuicio a **Vertisub**, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido confiados y facilitados para la ejecución de su trabajo y no disponer de ellos, sin la autorización previa de **Vertisub** o sus representantes.
- Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, absteniéndose de realizar actos que puedan lesionar la integridad moral o física de las personas o vulnerar su intimidad o ejercer en su contra actos de coacción para obtener favores o provechos indebidos.
- Comunicar oportunamente a **Vertisub** las observaciones que estime conducentes para

evitar daños y/o perjuicios.

- Prestar la colaboración posible, en forma oportuna, en casos de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de **Vertisub**.
- Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por las autoridades administrativas del ramo y acatar especialmente las disposiciones concernientes a estas materias, previstas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de **Vertisub**.
- Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidente o de enfermedades laborales, así como cumplir las recomendaciones que formule el Comité de Salud Ocupacional que opera en **Vertisub**.
- Cumplir con los protocolos de higiene, seguridad en el trabajo y de bioseguridad en el sitio donde labora.
- Utilizar los documentos, la papelería y los medios de identificación de **Vertisub**, únicamente en las actividades propias de su cargo, evitando servirse del nombre de la misma o de los elementos mencionados, para obtener beneficios o provechos indebidos, aun cuando éstos no lleguen a concretarse.
- Abstenerse de solicitar préstamos o ayudas económicas o de cualquier índole a los terceros que establezcan relaciones con **Vertisub**.
- Abstenerse de aceptar donaciones o dádivas de cualquier clase que pretendan serle dadas por terceros que establezcan relaciones con **Vertisub**.
- Presentar en forma oportuna la relación de gastos realizados en desarrollo de sus funciones, considerando que, en todo caso, las cuentas deben corresponder única y exclusivamente a erogaciones realmente practicadas, las cuales deberá sustentar con los documentos de rigor, absteniéndose por tanto de reportar cuentas ficticias o amañadas.
- Solicitar y obtener autorización previa, expresa y escrita del inmediato superior jerárquico para retirar de las instalaciones de **Vertisub** equipos, documentos o elementos que pertenezcan a la misma o a terceros que se los hayan confiado o entregado a cualquier título.
- No prestar servicios, relacionados o no con sus actividades, en forma independiente de las funciones de **Vertisub**, sirviéndose de los equipos, útiles y elementos suministrados por ésta para obtener con ello un lucro personal.
- Abstenerse de autorizar u ordenar, sin ser de su competencia, la realización de funciones, el pago de cuentas y la celebración de actos que correspondan a otra dependencia.
- No atender durante las horas laborales ni en las instalaciones de **Vertisub** a vendedores, promotores u oferentes de bienes o servicios o acreedores personales, salvo que medie autorización expresa y escrita de **Vertisub** o sus representantes para estos efectos.
- Registrar en las oficinas de **Vertisub** su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
- Someterse a los exámenes médicos ordenados por **Vertisub** con la periodicidad y en las condiciones que éste prescriba, siempre que con estos no se atente contra su dignidad o se viole su intimidad.
- Asistir a cursos, charlas, conferencias o reuniones, sobre temas relacionados con la

calidad, la seguridad industrial, seguridad y salud en el trabajo, la producción, entre otros, programados por **Vertisub** u ordenados por ésta.

- Manipular cuidadosamente y de acuerdo con las instrucciones recibidas, las máquinas, herramientas, los productos, elementos de trabajo, entre otros, para evitar su pérdida o deterioro.
- Acatar y respetar los programas complementarios de seguridad y salud en el trabajo establecidos por **Vertisub** o la A.R.L y en la implementación de protocolos de bioseguridad.
- Dar un uso adecuado al Internet y a las licencias de software; y exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo asignado.
- Cumplir con las normas, instrucciones, procedimientos, matrices y reglamentaciones del sistema de gestión y seguridad en el trabajo de **Vertisub**.
- Procurar el cuidado integral de su salud y suministrar inmediatamente la información clara, veraz y completa sobre su estado de salud al área de seguridad y salud en el trabajo;
- Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
- Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST;
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Dar uso adecuado, cuidar, realizar limpieza, reportar deterioro y no sacar sin autorización los Elementos de Protección Personal – EPP –, ni los Equipos de Protección Colectiva – EPC –, que **Vertisub** proporciona para la prevención de Accidentes de Trabajo – AT –, Enfermedades Laborales – EL – y emergencias.
- Abstenerse de cometer o propiciar, así como de ocultar, actos de acoso laboral.
- Utilizar un vocabulario cordial, amable y respetuoso en las comunicaciones internas y externas, tanto con los compañeros de trabajo como con los clientes y usuarios de **Vertisub**, sin utilización de apodosos y palabras soeces. Este requisito aplica para cualquier modo de comunicación verbal o escrito dispuesto por **Vertisub**, incluyendo los sistemas de comunicación internos.
- Aplicar las políticas, los reglamentos, las normas y procedimientos de **Vertisub**.
- Entregar Historia clínica si así lo requiere el médico ocupacional o a **Vertisub**.
- Asistir, de manera cumplida, activa y con buena actitud, a las reuniones que convoque **Vertisub**, en especial, pero sin limitarse a ello, a las reuniones relativas al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- No consumir alcohol ni sustancias psicoactivas dentro de su jornada laboral, ni en fechas u horarios que afecten su jornada laboral. Se entenderá que el consumo de alcohol y sustancias psicoactivas afecta la jornada laboral cuando el trabajador se encuentra bajo sus efectos en la jornada laboral, lo cual se probará por la manifestación del trabajador o por la realización de pruebas.
- Cumplir todas las políticas, reglamentos y normas de la compañía. Esto incluye la ISO 9001, ISO 14001, ISO 28001, ISO 45001, UNE-ISO-26000, normas y políticas de ética,

Reglamentos de Seguridad e Higiene, y, en general, todas las políticas, normas y reglamentos que tenga o vaya a implementar **Vertisub**.

- Cumplir con las metas de facturación que se haya propuesto.



CAPÍTULO XVI. PROHIBICIONES ESPECIALES PARA VERTISUB Y TRABAJADORES**ARTÍCULO 77. Se Prohíbe A Vertisub:**

1. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca **Vertisub**, salvo instrucciones de calidad y certificación que sean requeridos para la labor contratada.
2. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por un motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de éste.
3. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de sus derechos de asociación.
4. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
5. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
6. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en **Vertisub**.
7. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7. del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o a adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupen en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
8. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
9. Despedir sin justa causa a los trabajadores que le hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación de pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTÍCULO 78. Se Prohíbe A Los Trabajadores:

- Sustraer o ayudar a sustraer de la sede los útiles de trabajo o equipos sin permiso de **Vertisub**.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas o drogas enervantes.
- Ser sorprendido en uno de estos estados en los lugares de trabajo, o ingerir licores en los lugares de trabajo o conducir vehículos de **Vertisub** en estado de aligeramiento o bajo el influjo de drogas enervantes. En caso de que **Vertisub** considere que un trabajador se encuentra en estas circunstancias podrá ordenarle que se someta a los exámenes médicos y científicos para comprobar su estado. Igualmente podrá ordenarle que se retire de las instalaciones de **Vertisub** cuando a juicio de la misma, el estado del trabajador ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o las instalaciones, equipos o vehículos

de **Vertisub**.

- Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de **Vertisub**, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- 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.
- Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- Coartar la libertad para trabajar o no trabajar para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- Usar los útiles o herramientas suministradas por **Vertisub** en objetivos distintos del trabajo contratado.
- Fumar en las áreas de trabajo.
- Trabajar horas extras sin autorización de **Vertisub**.
- Llevar a **Vertisub** radios o cualquier otro aparato que perturbe la paz y tranquilidad del sitio de trabajo.
- Divulgar, sin previa autorización de **Vertisub**, información confidencial de las personas que aquí laboran e incumplir el acuerdo de confidencialidad.
- Dormir en el trabajo.
- Incitar a otro u otros trabajadores para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes inmediatos.
- Mantener el sitio de trabajo y las máquinas o herramientas que tenga asignadas sucias o desordenadas.
- Presentarse al trabajo desaseado, sucio, en condiciones no higiénicas o permanecer en él en idénticas condiciones.
- No utilizar los elementos de protección y seguridad, de aseo que se le indiquen o suministren, de conformidad con el oficio que desempeñe.
- Negarse a laborar tiempo extra en programas de emergencia.
- Negarse a trabajar en labores conexas o complementarias a las de su oficio.
- Cometer errores injustificados en el manejo de productos o elementos de trabajo que impliquen algún peligro.
- Desacatar los programas complementarios de seguridad y salud en el trabajo establecidos por **Vertisub** o la A.R.L.
- Dar mala atención a los usuarios e interlocutores telefónicos, no contestar las llamadas, colgarlas durante su desarrollo, desconectarse de la red o sistemas de información, ser descortés, grosero, déspota, vulgar o faltar a la confianza y/o negarle deliberadamente un servicio.
- Suministrar a extraños, sin autorización expresa de las directivas de **Vertisub**, datos relacionados con la organización interna de la misma o respecto de sus sistemas, servicios, salarios, precios o procedimientos.
- Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones del EMPLEADOR, obtenidas con o sin su intervención o divulgarlos en todo o en parte, sin autorización expresa de las directivas de **Vertisub**.

- Tener tratos que faltan al respeto y al protocolo que debe primar con los clientes, proveedores, terceros y entre los compañeros de trabajo.
- No reportar inmediatamente las incapacidades para trabajar así sea de un – 1 – día dentro de las primeras 72 horas de ocurridas estas. Las incapacidades deben ser emitidas por la EPS o ARL en la que se encuentre afiliado en el Sistema General de Seguridad Social para ser admitidas.
- Tramitar documentos que presenten errores en la facturación.
- Utilizar más tiempo del establecido para sus recesos, como por ejemplo almorzar.
- Ingresar a páginas o programas que generen un riesgo a la información informática de la compañía.



CAPÍTULO XVII. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 79. Procedimiento Disciplinario y Garantías del Debido Proceso:

La Empresa garantiza que toda actuación disciplinaria contra sus trabajadores se realizará respetando plenamente el derecho fundamental al debido proceso, conforme al artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, y a los principios de dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho de defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad, buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem.

1. Apertura formal del proceso disciplinario.

Toda actuación disciplinaria se iniciará mediante comunicación escrita dirigida al trabajador, en la cual se le notificará la apertura del proceso, señalando:

- i. Los hechos, conductas u omisiones que motivan la actuación.
- ii. Las pruebas en las que se fundamenta el procedimiento.
- iii. El plazo para presentar sus descargos, el cual no podrá ser inferior a cinco (5) días hábiles.

2. Formulación de cargos.

La formulación de cargos deberá realizarse por escrito, describiendo con precisión:

- i. Las conductas u omisiones imputadas.
- ii. Las normas internas o contractuales presuntamente vulneradas.
- iii. La calificación preliminar de la falta conforme al Cuadro de Faltas y Sanciones del Reglamento.

3. Descargos y defensa.

Durante el término otorgado, el trabajador podrá:

- i. Presentar descargos escritos o verbales, que serán consignados en acta firmada por las partes.
- ii. Aportar pruebas y controvertir las existentes.
- iii. Solicitar la presencia de uno (1) o dos (2) representantes sindicales, si pertenece a una organización sindical, quienes podrán acompañarlo y dar fe del respeto al debido proceso.

Cuando el trabajador sea persona con discapacidad, la Empresa adoptará los ajustes

razonables necesarios para garantizar su comunicación y comprensión del proceso.

4. Evaluación y decisión.

Concluido el término de descargos, el Representante Legal o su delegado emitirá una decisión motivada, que deberá:

- i. Exponer los hechos probados y las razones jurídicas y fácticas que sustentan la determinación.
- ii. Indicar la falta cometida, la sanción aplicable y su proporcionalidad frente a la gravedad de la conducta.
- iii. Precisar si procede o no la imposición de sanción.

5. Impugnación y segunda instancia.

El trabajador podrá impugnar la decisión dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación.

La segunda instancia será resuelta por un funcionario jerárquicamente superior o, en su defecto, por el Representante Legal de la empresa.

El fallo de segunda instancia deberá estar debidamente motivado y será definitivo en sede administrativa.

6. Término y principio de inmediatez.

El procedimiento disciplinario deberá adelantarse en un término razonable, garantizando el principio de inmediatez y evitando dilaciones injustificadas.

En ningún caso podrá imponerse sanción sin haberse otorgado oportunidad real y efectiva de defensa.

7. Medio tecnológico.

Vertisub podrá utilizar tecnologías de la información y las comunicaciones para el desarrollo de las etapas del proceso, siempre que el trabajador cuente con los medios técnicos para su adecuada participación y defensa.

ARTÍCULO 80. Facultad Sancionatoria y Clasificación de Faltas

1. Competencia

La facultad sancionatoria corresponde al Representante Legal, al Gerente o a la persona

que estos deleguen por escrito, quienes garantizarán la aplicación del procedimiento descrito en el artículo anterior.

En todo caso, nadie podrá ser sancionado dos veces por los mismos hechos.

2. Escala y naturaleza de las faltas.

Las faltas disciplinarias se clasifican en:

- **Faltas Leves:** Conductas que afectan de forma mínima la disciplina o el cumplimiento laboral.
- **Faltas Medias:** Incumplimientos que alteran de forma relevante la organización o la confianza, sin que implique el quebrantamiento de la buena fe laboral, esto es, la confianza de la empresa en el desarrollo de la labor por parte del trabajador o porque taxativamente no sea considerada una falta grave.
- **Faltas Graves:** Aquellas que implican incumplimientos sustanciales, negligencia manifiesta o afectación grave a los intereses, la seguridad o la integridad de la empresa o de terceros, y pueden dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

3. Tipos de sanciones.

Las sanciones aplicables serán:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión temporal del contrato de trabajo, conforme a la ley.
- Terminación del contrato laboral con justa causa, en los casos que lo ameriten.

4. Proporcionalidad y aplicación.

Toda sanción deberá ser proporcional a la gravedad de la falta, los antecedentes del trabajador o cantidad de faltas cometidas y el impacto en la empresa.

Las sanciones disciplinarias se impondrán únicamente por las faltas previstas en el Reglamento o el contrato de trabajo, garantizando en todo caso el cumplimiento del debido proceso establecido en el artículo anterior.

CAPÍTULO XVIII. SANCIONES DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTO PARA SU IMPOSICIÓN
ARTÍCULO 81. Sanciones Disciplinarias:

Se establecen las siguientes faltas y correspondientes sanciones disciplinarias.

FALTA	UNA VEZ	DOS VECES	TRES VECES O MÁS
1. Retardo de hasta cuarenta (40) Minutos a la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente y si no perjudica considerablemente a la empresa. Si esta falta causa algún perjuicio para la compañía, se considerará una falta grave.	Llamado de atención con copia a la hoja de vida y/o Multa o Suspensión por hasta por 8 días sin remuneración.	Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Multa o Suspensión por hasta por 2 meses sin remuneración.	Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Multa o suspensión del contrato hasta por 2 meses. En todo caso, la comisión de esta falta por tercera vez se considera falta grave.
2. El retardo superior a cuarenta (40) minutos o faltar al trabajo parcialmente sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa. Si esta falta causa algún perjuicio para la compañía, se considerará una falta grave.	Llamado de atención con copia a la hoja de vida y/o Multa o Suspensión por hasta por 8 días sin remuneración.	Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Multa o Suspensión por hasta por 2 meses sin remuneración. En todo caso, la comisión de esta falta por segunda vez se considera grave	Se considera falta grave.

<p>3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración para la empresa. Si esta falta causa algún perjuicio para la compañía, se considerará una falta grave.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y/o Multa o Suspensión por hasta por 8 días sin remuneración.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Multa o Suspensión por hasta por 2 meses sin remuneración. En todo caso, la comisión de esta falta por segunda vez se considera grave</p>	<p>Se considera falta grave.</p>
<p>4. Salir de las dependencias de la compañía durante horas de trabajo, sin previa autorización. Si esta falta causa algún perjuicio para la compañía, se considerará una falta grave.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 8 días sin remuneración.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 2 meses sin remuneración. En todo caso, la comisión de esta falta por segunda vez se considera grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>
<p>5. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo, abandonar el puesto de trabajo sin terminar la jornada y sin dar el aviso oportuno al superior. Si esta falta causa algún perjuicio para la compañía, se considerará una falta grave.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 8 días sin remuneración.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 2 meses sin remuneración. En todo caso, la comisión de esta falta por segunda vez se considera grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>

<p>6. Retener dineros por conceptos de cuotas, servicios, cobranzas, ventas u otros servicios de vertisub.</p>	<p>Se considera falta grave. Pero la empresa puede optar por despido o por llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 8 días sin remuneración.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 2 meses sin remuneración. En todo caso, la comisión de esta falta por segunda vez se considera grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>
<p>7. Promover intrigas o pelear durante las horas de trabajo o dentro de las dependencias de Vertisub. No obstante, si las peleas implican daños físicos, esta falta se considerará grave.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 8 días sin remuneración.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 2 meses sin remuneración. En todo caso, la comisión de esta falta por segunda vez se considera grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>
<p>8. Atemorizar, coaccionar o intimidar a sus superiores, compañeros de trabajo, o clientes y/o usuarios de los servicios de Vertisub.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>
<p>9. Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior siempre que éstas no lesionen su dignidad y siempre que no generen un perjuicio económico y/o reputacional para la compañía, pues en estos casos se considerará una falta grave.</p>	<p>Se considera falta grave. Pero la empresa puede optar por despido o por llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 8 días sin remuneración.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>

<p>10. Fumar dentro de las dependencias, o lugar de trabajo de vertisub.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>
<p>11. Hacer trabajos distintos a su oficio dentro de Vertisub sin la debida autorización o la ejecución de labores remuneradas al servicio de terceros, especialmente si se encuentra incapacitado por su EPS. Sin embargo, en caso de que las labores que realice sean para empresas o personas que ejerzan las mismas actividades que Vertisub, esto se considerará una falta grave.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 8 días sin remuneración.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 2 meses sin remuneración. En todo caso, la comisión de esta falta por segunda vez se considera grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>
<p>12. Guardar los implementos o materiales de trabajo en lugares distintos a los determinados para el efecto. Si esta falta causa algún perjuicio para la compañía, se considerará una falta grave.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 8 días sin remuneración.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 2 meses sin remuneración. En todo caso, la comisión de esta falta por segunda vez se considera grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>
<p>13. Dejar sin protección los equipos o vehículos al finalizar la jornada de trabajo, acorde a las recomendaciones que Vertisub destine para ello, cuando no cause perjuicio a la empresa. Si esta falta causa algún perjuicio para la compañía, se considerará una falta grave.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 8 días sin remuneración.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 2 meses sin remuneración. En todo caso, la comisión de esta falta por segunda vez se considera grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>

14. Hacer o participar en colectas, rifas, suscripciones, propagandas o juegos de azar dentro de las dependencias de Vertisub .	Llamada de atención con copia a la hoja de vida.	Suspensión hasta por 3 días sin remuneración	Suspensión hasta por 5 días sin remuneración. Si se reitera la falta, se considerará falta grave
15. Usar o conservar herramientas o equipos que no le hayan sido asignadas.	Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 8 días sin remuneración.	Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 2 meses sin remuneración. En todo caso, la comisión de esta falta por segunda vez se considera grave.	Se considera falta grave.
16. Fijar, remover o dañar información o material de las carteleras o colocar avisos de cualquier clase en la dependencia de Vertisub sin previa autorización legal o contractual o destruir o dañar de cualquier forma las existentes. Salvo información referente al derecho de asociación.	Se considera falta grave.	Se considera falta grave.	Se considera falta grave.
17. Contribuir, por acción u omisión, a hacer peligroso el lugar de trabajo.	Se considera falta grave.	Se considera falta grave.	Se considera falta grave.

<p>18. Presentarse a trabajar con resaca. Si esta falta causa algún perjuicio para la compañía, se considerará una falta grave. De igual manera, si la persona se presenta a trabajar con resaca a una obra de Vertisub, esto se considerará una falta grave.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 8 días sin remuneración.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 2 meses sin remuneración. En todo caso, la comisión de esta falta por segunda vez se considera grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>
<p>19. Perder el tiempo, ocuparse de cosas distintas, estorbar el trabajo a otros o retirarse del lugar de trabajo sin permiso. Sin embargo, si la persona se dedica a hacer actividades para otra empresa, para sí o para otra persona, que realiza las mismas actividades que realiza Vertisub Colombia S.A.S., esto se considerará una falta grave.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 8 días sin remuneración.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 2 meses sin remuneración. En todo caso, la comisión de esta falta por segunda vez se considera grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>
<p>20. Hacer mal uso, destruir o dañar los objetos de Vertisub o de sus compañeros, siempre que no cause un perjuicio, porque en este último caso será una falta grave.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 8 días sin remuneración.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 2 meses sin remuneración. En todo caso, la comisión de esta falta por segunda vez se considera grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>

<p>21. Disminuir el ritmo de trabajo intencionalmente.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 8 días sin remuneración.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 2 meses sin remuneración. En todo caso, la comisión de esta falta por segunda vez se considera grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>
<p>22. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre Vertisub, sus trabajadores o sus servicios, siempre que no cause un perjuicio reputacional y/o económico para la empresa.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 8 días sin remuneración.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 2 meses sin remuneración. En todo caso, la comisión de esta falta por segunda vez se considera grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>
<p>23. Violar las normas de higiene y seguridad industrial, siempre que no sea considerablemente grave, porque en este caso se considerará una falta grave.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 8 días sin remuneración.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 2 meses sin remuneración. En todo caso, la comisión de esta falta por segunda vez se considera grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>

<p>24. Entrar a sitios prohibidos de Vertisub sin autorización. Si esta falta causa algún perjuicio para la compañía, se considerará una falta grave.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 8 días sin remuneración.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 2 meses sin remuneración. En todo caso, la comisión de esta falta por segunda vez se considera grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>
<p>25. Falsificar o adulterar documentos de Vertisub u otros documentos para ser utilizados ante o contra Vertisub.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>
<p>26. Dejar equipos encendidos o vehículos con el motor puesto después de terminar la jornada de trabajo. Si esta falta causa algún perjuicio para la compañía, se considerará una falta grave.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 8 días sin remuneración.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 2 meses sin remuneración. En todo caso, la comisión de esta falta por segunda vez se considera grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>
<p>27. No trabajar de acuerdo con los métodos, políticas, reglamentos, normas y sistemas implantados por Vertisub.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 8 días sin remuneración.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 2 meses sin remuneración. En todo caso, la comisión de esta falta por segunda vez se considera grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>

28. Incurrir en errores debido a descuidos que no ocasionen daños (reputacionales y/o económicos) o afecten la seguridad de la sede, equipos o vehículos, pues en este último caso esto constituye una falta grave.	Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 8 días sin remuneración.	Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 2 meses sin remuneración. En todo caso, la comisión de esta falta por segunda vez se considera grave.	Se considera falta grave.
29. Sacar, exhibir o entregar documentos, facturas, libros, lista de cliente, lista de proveedores, herramientas y objetos de Vertisub o de sus trabajadores sin autorización y, en general, violar la confidencialidad.	Se considera falta grave.	Se considera falta grave.	Se considera falta grave.
30. Dormirse en horas de trabajo.	Llamado de atención con copia a la hoja de vida y/o Multa o Suspensión por hasta por 8 días sin remuneración.	Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Multa o Suspensión por hasta por 2 meses sin remuneración.	Se considera falta grave.
31. Ocultar alguna falta disciplinaria cometida por algún trabajador o por el mismo trabajador. En caso de que la falta ocultada sea grave, el ocultamiento se considerará, de igual forma, una falta grave.	Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 8 días sin remuneración.	Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 2 meses sin remuneración. En todo caso, la comisión de esta falta por segunda vez se considera grave.	Se considera falta grave.

<p>32. No informar oportunamente sobre posibles errores a favor en la liquidación de algún pago. Si esta falta causa algún perjuicio para la compañía, se considerará una falta grave.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 8 días sin remuneración.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 2 meses sin remuneración. En todo caso, la comisión de esta falta por segunda vez se considera grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>
<p>33. Hacer mal uso o engañar a Vertisub para obtener beneficios y/o préstamos de cualquier índole.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>
<p>34. Pedir mercancía a un proveedor sin previa autorización, siempre que no cause perjuicio. Si esta falta causa algún perjuicio para la compañía, se considerará una falta grave.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 8 días sin remuneración.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 2 meses sin remuneración. En todo caso, la comisión de esta falta por segunda vez se considera grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>
<p>35. Otorgar créditos sin previa autorización del Representante Legal o Gerente.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>

<p>36. No usar el carnet, la dotación o los elementos de protección personal en la forma indicada, siempre que no ocasione un perjuicio. Si esta falta causa algún perjuicio para la compañía, se considerará una falta grave. De igual forma, si esta falta es cometida en obra, se considerará una falta grave, aunque no genere perjuicios.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 8 días sin remuneración.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 2 meses sin remuneración. En todo caso, la comisión de esta falta por segunda vez se considera grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>
<p>37. No informar al encargado por parte de los trabajadores, las nuevas direcciones cuando se presenten cambios en el domicilio de estos.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 8 días sin remuneración.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 2 meses sin remuneración.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>
<p>38. Pronunciar expresiones vulgares o deshonestas en el lugar de trabajo e irrespetar en cualquier forma a sus superiores, compañeros de trabajo, clientes y/o usuarios de Vertisub, así como también el ser descortés con sus superiores, compañeros de trabajo, clientes y/o usuarios de Vertisub.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>

<p>39. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 8 días sin remuneración.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 2 meses sin remuneración. En todo caso, la comisión de esta falta por segunda vez se considera grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>
<p>40. Incitar al personal de trabajadores para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>
<p>41.No acatar las órdenes e instrucciones que le imparta Vertisub o su superior jerárquico.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 8 días sin remuneración.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 2 meses sin remuneración. En todo caso, la comisión de esta falta por segunda vez se considera grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>

<p>42. No cumplir con las disposiciones de los reglamentos, políticas, normas, contrato, Otrosíes, ordenes de sus superiores y sistemas que implemente la compañía.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 8 días sin remuneración.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 2 meses sin remuneración. En todo caso, la comisión de esta falta por segunda vez se considera grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>
<p>43. No cumplir con las metas de facturación que se proponga o que le indique Vertisub.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 8 días sin remuneración.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 2 meses sin remuneración.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>
<p>44. Incumplir sus obligaciones o incurrir en prohibiciones estipuladas en este Reglamento Interno de Trabajo, su contrato de trabajo, los reglamentos, las políticas, las normas -incluyendo todas las normas ISO que tiene implementadas la compañía-, comunicados internos y cualquier otro documento que contenga obligaciones o prohibiciones.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 8 días sin remuneración.</p>	<p>Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 2 meses sin remuneración. En todo caso, la comisión de esta falta por segunda vez se considera grave.</p>	<p>Se considera falta grave.</p>

45. Incumplir las órdenes o instrucciones, verbales o escritas, que le imparta Vertisub o su superior jerárquico.	Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 8 días sin remuneración.	Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 2 meses sin remuneración. En todo caso, la comisión de esta falta por segunda vez se considera grave.	Se considera falta grave.
No reportar su asistencia mediante el aplicativo RelojControl, reportar horas extras no autorizadas o reportes inexactos de asistencia.	Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 8 días sin remuneración.	Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Suspensión por hasta por 2 meses sin remuneración.	Se considera falta grave.

PARÁGRAFO 1. Al hacer referencia a la calificación de la falta con las expresiones “una vez”, “dos veces” y “tres veces o más”, esto implica la cantidad de veces en que un trabajador ha cometido la falta disciplinaria. Por ejemplo, si dentro de un (1) proceso disciplinario se prueba que el trabajador llegó tarde dos (2) veces, la consecuencia que se puede aplicar es “Llamado de atención con copia a la hoja de vida y Multa o Suspensión por hasta por 2 meses sin remuneración”. Asimismo, por ejemplo, si dentro de un (1) proceso disciplinario se comprueba que el trabajador incumplió tres (3) veces las disposiciones de los reglamentos, políticas, normas, contrato, Otrosíes, ordenes de sus superiores y/o sistemas que implemente la compañía, porque, por ejemplo, llegó tarde, no cumplió una orden de su superior e incumplió una instrucción del Reglamento Interno de Trabajo, la consecuencia que se puede aplicar es que estas faltas en su conjunto “se considera falta grave”.

PARÁGRAFO 2. Con base en el artículo 113 del Código Sustantivo, **Vertisub** podrá imponer a sus trabajadores por incumplimientos de retardos o faltas al trabajo multas de hasta el veinte por ciento (20%) del salario de un (1) día del trabajador. La imposición de la multa no impide que **Vertisub** prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

Para sancionar la falta mediante multa, **Vertisub** creará un fondo de aportes, el cual será distribuido al finalizar el año entre los mismos trabajadores.

PARÁGRAFO 3. Constituyen Faltas Graves:

1. Las consideradas como faltas graves en el presente Reglamento, los contratos y demás documentos que vinculen a **Vertisub** con el trabajador.
2. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones de su contrato laboral, reglamentos, políticas, normas y sistemas de la compañía.
3. Incumplimiento por parte del trabajador de su obligación de sujeción a los medios de control del empleador en el desarrollo de modalidades de trabajo a distancia, como el uso de medios de telecomunicación, audio y video en medio de reuniones o espacios laborales.
4. Engañar a **Vertisub** de cualquier forma incluyendo en relación con el uso y justificación de los permisos remunerados.
5. Que el trabajador cometa cualquier tipo de falta disciplinaria, si en el pasado ya se le hayan impuesto dos (2) llamados de atención/memorandos en un periodo de un (1) año.

ARTÍCULO 82. Solicitud Y Procedimiento:

Para proceder a la imposición de las sanciones previstas, **Vertisub** citará al trabajador requerido para que, en fecha y hora determinadas, se presente y sea oído en audiencia de descargos o cualquier medio y ejerza plenamente su derecho de defensa. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (Artículo 115, C.S.T.).

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

No obstante, el procedimiento descrito en este artículo podrá efectuarse totalmente por escrito, sin que sea necesaria una entrevista personal con el trabajador.

También se podrá agotar el procedimiento disciplinario por cualquier medio físico o virtual, incluyendo llamadas telefónicas. Por lo tanto, se entiende que la empresa agota el procedimiento disciplinario tan solo con permitirle al trabajador manifestarse sobre los cargos que se le imputan.

PARÁGRAFO 1. Este procedimiento se surtirá por medio de las etapas establecidas por las políticas internas de la empresa sobre los procedimientos disciplinarios, en aplicación del debido proceso constitucional al cual tienen derecho todos los trabajadores.

ARTÍCULO 83. Notificaciones:

Escuchado el trabajador en descargos se decidirá, dentro de los 5 días hábiles de

conformidad con las normas del reglamento, la imposición de la sanción pertinente si a ello hubiere lugar, notificándose al trabajador los efectos de la misma, y contra la cual solo procede el recurso de reposición ante el funcionario que impuso la sanción, dentro de los 5 días hábiles siguientes.



CAPÍTULO XIX. RECLAMACIONES**ARTÍCULO 84. Ante Quienes Deben Presentarse:**

El trabajador deberá presentar sus reclamaciones ante el Representante Legal. El reclamante deberá acudir ante el Representante Legal de **Vertisub** y si no fuere atendido o no se hallare conforme con la decisión, podrá recurrir ante el inmediato superior de aquel. Las reclamaciones serán resueltas dentro de un tiempo razonable, de acuerdo con su naturaleza y circunstancias y con criterios de legalidad, justicia y equidad.

PARÁGRAFO. Las reclamaciones a que se refiere este artículo no pueden confundirse con la audiencia de descargos ni con los recursos contra las sanciones.

CAPÍTULO XX. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA**ARTÍCULO 85. Justas Causas:**

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las establecidas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 tanto por parte de **Vertisub** como por parte del trabajador y las que se establezcan en otras leyes o decretos, en los contratos individuales de trabajo, pactos, reglamentos.

A. Por Parte De Vertisub.

1. Que el trabajador incurra en alguna falta grave.
2. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener provecho indebido.
3. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra **Vertisub**, los miembros de su familia, el personal directo o los compañeros de trabajo.
4. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra de **Vertisub**, de los miembros de su familia o de sus representantes, socios y demás personal.
5. Todo daño material causado intencionalmente a la infraestructura, equipos, vehículos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
6. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en las instalaciones de **Vertisub** o lugar de trabajo en el desempeño de sus labores.
7. Cualquier violación o falta grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58. y 60. del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en contratos individuales o este Reglamento u otros.
8. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días a menos que posteriormente sea absuelto.
9. El que el trabajador revele secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado de **Vertisub**, sus trabajadores, colaboradores, representantes, proveedores y/o clientes.
10. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas cuando no se corrige en un plazo razonable a pesar del requerimiento de **Vertisub**. Para dar aplicación a esta causal, de acuerdo al artículo 2 del Decreto 1373 de 1966, **Vertisub** requerirá previamente al trabajador dos veces cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro aviso un lapso no inferior de 8 días. Si hechos los anteriores requerimientos **Vertisub** considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a este un

cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes. Si **Vertisub** no quedare conforme con las justificaciones del trabajador así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

11. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.
12. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
13. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico de la EPS o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
14. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
15. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de **Vertisub**.
16. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime a **Vertisub** de las prestaciones e indemnizaciones legales derivadas de la enfermedad

En los casos de los numerales 10 a 16 de este artículo, para la terminación del contrato, **Vertisub** deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B. Por Parte Del Trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte de **Vertisub** respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por **Vertisub** contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes de **Vertisub** con el consentimiento o la tolerancia de este.
3. Cualquier acto de **Vertisub** o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que ponga en peligro su seguridad o su salud, y que **Vertisub** no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por **Vertisub** al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas, por parte de **Vertisub**, de sus obligaciones legales.
7. La exigencia de **Vertisub**, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben a **Vertisub**, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta calificada como tal en contratos individuales o reglamentos.

PARÁGRAFO: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta terminación; posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.



CAPÍTULO XXI. LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 86. Prohibiciones:

Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del 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 para desarrollar labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, art. 242, ords. 2º y 3º).



CAPÍTULO XXII. DEL MENOR TRABAJADOR

ARTÍCULO 87. Autorización Escrita Del Inspector Del Trabajo:

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. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
4. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
5. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
6. Todo tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
7. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
8. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
9. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
10. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
11. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
12. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
13. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
14. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (D. 2737/89, art. 243).

PARÁGRAFO — Los trabajadores menores de 18 años y mayores de catorce 14, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del

sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio del Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio del Trabajo pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le 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 (D. 2737/89, arts. 245 y 246).

ARTÍCULO 88. La Duración Máxima De La Jornada:

La duración máxima de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los mayores de catorce (14) y menores de dieciséis (16) años solo podrán trabajar en una jornada máxima de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana.
2. La jornada de trabajo del menor de entre dieciséis y dieciocho (16-18) años no podrá exceder de ocho horas (8) diarias y cuarenta (40) a la semana.
3. Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores. No obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular a un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral.

ARTÍCULO 89. Salario:

El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley concede a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años. El salario del menor trabajador será proporcional a las horas trabajadas.

ARTÍCULO 90. Capacitación:

El menor trabajador tendrá derecho a la capacitación y se le otorgará permiso no remunerado cuando la actividad escolar así lo requiera.

ARTÍCULO 91. Seguridad Social:

En ningún caso la seguridad social y las demás garantías otorgadas a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años, podrán ser disminuidas cuando se trate de trabajadores menores de edad.

Cuando por omisión de **Vertisub**, el trabajador menor de dieciocho (18) años de edad no se encuentre afiliado a la respectiva empresa de seguridad social y el menor sufre accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad general o se encuentre en período de maternidad, tendrá derecho, desde el momento de su vinculación con **Vertisub** a las prestaciones económicas y de salud que consagran los reglamentos en favor de los beneficios y de los derecho-habientes.

ARTÍCULO 92. Prohibiciones:

Además de las prohibiciones contenidas en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo y de las establecidas en el presente Código, no se podrá despedir a trabajadoras menores de edad cuando se encuentren en estado de embarazo o durante la lactancia, sin autorización de los funcionarios encargados de la vigilancia y control del trabajo de menores. El despido que se produzca sin esta autorización no produce efecto alguno.

Igualmente se prohíbe a los empleadores de trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, trasladarlos del lugar de su domicilio, sin el consentimiento de sus padres o guardadores o, en su defecto, del Defensor de Familia, salvo temporalmente y sólo cuando se trate de participar en programas de capacitación.

ARTÍCULO 93. Las Normas Laborales Sustantivas Y De Procedimiento:

Las normas laborales sustantivas y de procedimiento que rigen las relaciones laborales para adultos, se aplicarán al trabajo del menor en cuanto no sean contrarias a las señaladas en el Decreto 2737 de noviembre 27 de 1989 (Código del Menor).

Vertisub se somete a lo estipulado por la Ley 1098 de 2006. (Código de la Infancia y la Adolescencia) y todas las demás normas que lo modifiquen, reformen o adicionen.

CAPÍTULO XXIII. MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Entiéndase adaptada al R.I.T. vigente en **Vertisub** toda la normatividad aplicable dispuesta por la ley 1010 de 2006 y en consecuencia toda conducta repetida e intencional tendiente a generar cualquier tipo de acoso laboral en los términos de ley y que antes de su vigencia tuviese una regulación diferente, se entenderá que luego de la aprobación del presente capítulo se continuará tramitando en los términos de la ley.

ARTÍCULO 94. Acoso Laboral:

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

ARTÍCULO 95. Modalidades Generales:

El Acoso Laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales.

- **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- **Inequidad laboral:** asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- **Desprotección laboral:** toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y

la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 96. Campo De Aplicación:

Este capítulo solamente se aplica a aquellas personas con las cuales la empresa tiene contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Por lo tanto no se aplica a trabajadores o empleados de contratistas, proveedores, visitantes de la empresa o aprendices.

ARTÍCULO 97. Conductas Que No Constituyen Acoso Laboral:

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades, las siguientes acorde a la Ley 1010 de 2006:

- Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la Fuerza Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida.
- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- 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.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causal legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- 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.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria.

PARÁGRAFO. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios

objetivos y no discriminatorios.

ARTÍCULO 98. Mecanismos de Prevención de Actos de Acoso Laboral:

Vertisub en cumplimiento de lo ordenado por la ley y convencida de la necesidad de conservar ambientes de trabajo respetuosos de la dignidad de la persona humana, como condición esencial que justifique la existencia de la Institución, establece:

1. Facilitar a cada uno de los trabajadores y empleados de **Vertisub** el acceso a la ley 1010 de 2006 y de los reglamentos que se vayan expidiendo. Se entiende que **Vertisub** cumple este mecanismo relacionando la Ley, toda vez que esta se puede encontrar en internet.
2. Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingrese a **Vertisub** lo pertinente a los mecanismos de prevención y solución de casos de acoso laboral, mediante la presentación del Reglamento Interno de Trabajo.
3. Utilizar los medios de comunicación con que cuente la empresa para informar sobre todo lo relacionado con el respeto a la dignidad de la persona humana trabajadora.
4. Incluir anualmente dentro del presupuesto de capacitación una partida para sensibilizar a la comunidad laboral sobre el respeto a la dignidad de la persona humana, la convivencia y los valores de la empresa.
5. Hacer uso de los planes de mejoramiento y de compromiso con aquellos trabajadores, jefes o directivos que por su estilo de relacionarse con los demás requieran apoyo para propiciar un mejor trato con sus subalternos, compañeros o superiores.

ARTÍCULO 99. Procedimiento Para Investigar Conductas De Acoso Laboral:

De acuerdo a lo dispuesto por la ley, todo mecanismo o procedimiento que tenga que ver con acoso laboral debe cumplir los siguientes requisitos: interno, confidencial, conciliatorio y efectivo.

Vertisub podrá conocer una conducta de acoso laboral de dos maneras: de oficio por conocimiento directo por parte de cualquiera de las personas que laboran en ella, o por queja de quien se sienta que es objeto de tales conductas.

1. **Competencia:** quien haga las veces de dirección de gestión humana en la sede principal o en cualquiera de las sucursales de la empresa será quien lidere la investigación correspondiente.
2. **Procedimiento:**
 - 2.1. Realizará una averiguación inicial para informarse de lo sucedido. Si a su juicio el asunto amerita abrir procedimiento contra una o varias personas, así lo hará y comunicará de ello al representante legal o gerente de **Vertisub**. Durante la

investigación, él o las personas involucradas tendrán todas las garantías de derecho a la defensa, contradicción, debido proceso, apelación y confidencialidad.

2.2. Confidencialidad: tanto la investigación como la prueba y las personas involucradas en ella por activa como pasiva, se mantendrán en reserva.

2.3. Las conclusiones se darán a conocer a los involucrados oportunamente.

3. **Consecuencias:** depende el grado de responsabilidad, intencionalidad y demás circunstancias, **Vertisub** podrá tomar medidas que van desde la aplicación de la escala de sanciones consagrada en el R.I.T., o convenir los planes de mejora o de compromiso con la o las personas responsables, hasta optar por hacer uso de las decisiones que autoriza la ley de acoso laboral y en tal evento pondrá el caso en conocimiento de las autoridades competentes. Con la víctima de acoso **Vertisub** podrá hacer uso de su potestad para tomar los correctivos que cada caso considere pertinentes sin violentar otros derechos del acosado.

4. **Mecanismos de conciliación:** Cuando las circunstancias lo permitan, la empresa propiciará la solución de las controversias en materia de acoso laboral de manera conciliada entre los involucrados. Servirá de conciliador quien designe el área de gestión humana de acuerdo a las características de los hechos y las personas.

CAPÍTULO XXI TELETRABAJO**ARTÍCULO 100. Incorporación:**

Incorpórese al Reglamento Interno de Trabajo vigente en **Vertisub**, las siguientes disposiciones relacionadas con el teletrabajo.

ARTÍCULO 101:

1. **Teletrabajo:** El Teletrabajo, constituye una modalidad de trabajo en **Vertisub**, libremente determinada por esta y consistente en la prestación del servicio a **Vertisub**, en el marco de una relación laboral con esta, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y **Vertisub**, sin requerirse la presencia física del trabajador en la sede de **Vertisub**
2. **Teletrabajador:** Es Teletrabajador quien, teniendo vínculo laboral con **Vertisub** de conformidad con la legislación vigente, preste sus servicios a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la sede de **Vertisub** en una de las siguientes modalidades:
 3. **Permanentes:** Los que por convenio con **Vertisub** prestan sus servicios permanentemente de forma remota, utilizando las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y ocasionalmente, previo requerimiento de **Vertisub** asisten a la sede de éste a prestar el servicio.
 4. **Suplementarios:** Los que, por convenio con **Vertisub**, prestan sus servicios de forma remota, parcialmente durante la semana o el mes, utilizando las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, pero que el resto de los días de la semana o el mes, desempeñan sus funciones en la sede de **Vertisub** o en sedes de terceros por disposición de ésta.
 5. **Móviles:** Son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la Comunicación, en dispositivos móviles.

Parágrafo: Para efectos del presente reglamento, no son teletrabajadores aquellos que, por disposición del empleador, prestan sus servicios en las sedes de un tercero.

ARTÍCULO 102. Naturaleza y alcance:

El TELETRABAJO, como modalidad de ejecución de las labores por cuenta de **Vertisub**, no constituye ni obligación de ésta ni derecho adquirido del trabajador. **Vertisub** es autónoma, en el marco de las disposiciones que rigen la materia para determinar las condiciones en que establecerá el teletrabajo en alguna o varias de sus dependencias o respecto de alguno o varios de sus trabajadores.

ARTÍCULO 103. Supervisión:

Previo aviso al trabajador, **Vertisub** podrá efectuar visitas programadas al lugar de ejecución del teletrabajo para verificar las condiciones en que se desarrolla el mismo, realizar auditorías o adecuaciones técnicas.

Parágrafo: Cuando sea designado como lugar para la prestación del servicio en la modalidad de Teletrabajo el de la residencia permanente o temporal del trabajador, o incluso cualquier otro lugar fijo, este deberá informar a **Vertisub** con antelación no inferior a un mes el cambio de residencia o de lugar fijo designado para la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo, así el cambio sea ocasional.

ARTÍCULO 104. Reuniones virtuales:

Vertisub podrá instalar a su cargo o exigir al trabajador la instalación de software gratuito en los equipos con los que desarrollará sus funciones en la modalidad de Teletrabajador, de suerte que pueda establecerse comunicación en tiempo real o realizar reuniones virtuales con otros trabajadores de **Vertisub** o con terceros.

Parágrafo: La no asistencia del Teletrabajador a las reuniones virtuales o a las sesiones de comunicación en tiempo real previamente informadas a él por cualquier medio, constituye un incumplimiento grave de las obligaciones que como trabajador le incumben.

ARTÍCULO 105. Estipulaciones contractuales:

Para tener la calidad de Teletrabajador, el trabajador deberá suscribir con **Vertisub** la modificación contractual correspondiente en la cual deberá constar, cuando menos:

- Duración de la etapa del teletrabajo.
- Días de la semana en los que se prestará el servicio por fuera de la sede de **Vertisub**.
- Política de seguridad informática aplicable al período de teletrabajo.
- Políticas de uso, seguridad, entrega y devolución en caso de que **Vertisub** entregue elementos de trabajo para facilitar el teletrabajo.
- Políticas de compensación cuando sea el trabajador el propietario, poseedor o legítimo tenedor de los elementos de trabajo que utilice en los períodos de

teletrabajo.

- Políticas de compensación por los costos que sean necesarios para desempeñar el trabajo y que correspondan a **Vertisub**.
- Las demás que indiquen las partes.

Parágrafo: Salvo manifestación expresa en contrario, los emolumentos, costos, gastos, compensaciones o bonificaciones que pague **Vertisub** con ocasión directa o indirecta del teletrabajo, serán no constitutivas de salario.

ARTÍCULO 106. Seguridad informática:

El incumplimiento de la política de seguridad informática que establezca **Vertisub** para la prestación del servicio en la modalidad del teletrabajo o de las instrucciones generales o especiales dadas por **Vertisub** se considera un incumplimiento grave de las obligaciones que al trabajador le incumben

ARTÍCULO 107. Equipo, instrumentos y herramientas:

Salvo expresa y escrita manifestación en contrario por parte de **Vertisub**, los equipos, herramientas y demás instrumentos de trabajo que sean entregados al trabajador para la prestación del servicio en la modalidad del teletrabajo, deberán ser utilizados únicamente para la prestación del servicio, deberán ser devueltos inmediatamente así lo requiera **Vertisub** en las mismas condiciones en que fueron entregados, salvo el desgaste natural de los mismos por su uso en condiciones normales y se sujetará, en lo no previsto en este reglamento, a las instrucciones o indicaciones que sobre el particular indique **Vertisub**

Parágrafo primero: El trabajador responderá hasta por culpa leve en el cuidado y guarda de los equipos, herramientas y demás instrumentos de trabajo que sean entregados al trabajador para la prestación del servicio en la modalidad del teletrabajo. El incumplimiento de las obligaciones del trabajador respecto de los mismos, su uso para fines diferentes a los de la prestación del servicio, pérdida, destrucción, daño o deterioro imputable al trabajador en las condiciones anotadas, se considera un incumplimiento grave de las obligaciones que al trabajador le incumben.

Parágrafo segundo. Si el lugar de trabajo es suministrado directamente por el mismo Teletrabajador con la aquiescencia del empleador, el primero deberá garantizar la no suspensión, retiro, cancelación, corte o interrupción de las líneas telefónicas o del servicio de energía eléctrica en el lugar.

ARTÍCULO 108. Manejo de la información:

El Teletrabajador entiende que aquella información que conozca en ejercicio de sus funciones y que guarde relación con **Vertisub**, sus clientes, proveedores o usuarios debe ser

tratada como información confidencial.

ARTÍCULO 109. Jornada:

La jornada del Teletrabajador se sujetará a lo establecido en su contrato de trabajo, los reglamentos de **Vertisub**, instrucciones del empleador o manuales de funciones según sea el caso.

ARTÍCULO 110. Salud ocupacional y prevención de riesgos:

Las recomendaciones o indicaciones de la administradora de riesgos profesionales sobre higiene, salud y seguridad para los teletrabajadores serán de obligatorio cumplimiento por éstos, así como las instrucciones verbales o escritas al respecto.

ARTÍCULO 111. Informe sobre accidentes o incidentes.

Cuando en la prestación de los servicios en la modalidad de teletrabajo ocurra un accidente, el Teletrabajador deberá dirigirse inmediatamente al servicio de urgencias médicas o solicitar su traslado a los servicios de emergencias. Tan pronto le sea posible, el accidente deberá ser inmediatamente reportado por el Teletrabajador a **Vertisub**, con precisa descripción de los hechos ocurridos, fecha y hora, las causas probables, las consecuencias en la humanidad del trabajador y demás informaciones que éste le solicite.

De igual manera, la ocurrencia de un incidente, la advertencia de una situación potencialmente peligrosa, la presencia de síntomas, deberán ser inmediatamente reportadas por el trabajador a **Vertisub**.

Parágrafo: El incumplimiento de lo acá establecido, así como las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, darán lugar a la terminación del contrato de trabajo por **Vertisub** con justa causa.

ARTÍCULO 112. Trabajo en casa:

Lo primero que se debe tener en cuenta es la diferencia entre teletrabajo y trabajo en casa o trabajo remoto, y la circular 021 del Ministerio de Trabajo orienta a la repuesta.

La ley 1221 de 2008 reglamenta una forma de trabajo mediante el uso de tecnología sin tener que asistir a una oficina presencialmente y con el cumplimiento de un horario establecido, permitiéndole a la persona que se encuentra con la modalidad laboral de teletrabajo realizarlo desde cualquier lugar del mundo.

Por otra parte, el Ministerio de Trabajo explica el trabajo en casa así:

Trabajo en Casa: Tratándose de una situación ocasional, temporal y excepcional, es posible que el empleador autorice el trabajo en casa, modalidad ocasional de trabajo que no exige el lleno de requisitos necesarios para optar por el teletrabajo, tal y como lo señala el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 que indica: “4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.” Para optar por esta modalidad, debe existir acuerdo entre el empleador y el trabajador

ARTÍCULO 113. Subordinación:

La subordinación permanece vigente durante el trabajo en casa, así como las garantías laborales, sindicales y de seguridad social.

ARTÍCULO 114. Salario:

No puede haber disminuciones unilaterales por parte del empleador del salario en razón a que las actividades se realizan desde casa.

ARTÍCULO 115. Desconexión laboral:

El derecho a la desconexión laboral garantiza que el empleador no transgreda los límites que deben existir entre la jornada laboral y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones, ni aquellos de la intimidad personal y familiar del trabajador. **Vertisub** como política interna establece que los empleados deben dejar herramientas de trabajo como celulares y portátiles en las instalaciones de la compañía para garantizar el derecho a la desconexión.

El Ministro de Trabajo estableció el derecho a la desconexión del trabajador una vez finalizada la jornada de trabajo. **Vertisub** “no podrá establecer comunicaciones con el teletrabajador ni formular órdenes u otros requerimientos”. Además, el trabajador tendrá derecho a mantener el tiempo de descanso que tenía en la modalidad presencial, incluyendo el tiempo de almuerzo.

En los casos de jornada parcial o jornadas especiales, dice el Acuerdo ya vigente, se deberá establecer un tiempo de descanso al menos cada cuatro horas de teletrabajo continuo, de acuerdo a lo establecido en la Ley 1221 de 2008.

CAPÍTULO XXIV. DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN VERTISUB

ARTÍCULO 116. Generalidades: La Empresa reconoce la importancia de mantener un ambiente laboral respetuoso, profesional, armónico y libre de conflictos que pueda ser afectado por relaciones interpersonales inapropiadas. Por lo tanto, establece las siguientes directrices y principios que deben ser cumplidos por todos los colaboradores de la empresa.

ARTÍCULO 117. Objetivo: Establecer lineamientos claros y transparentes para garantizar que las relaciones interpersonales entre colaboradores, incluyendo las sentimentales, familiares o de amistad, se desarrollen dentro de parámetros de profesionalismo, respeto y ética laboral.

ARTÍCULO 118. Principios Fundamentales:

Respeto y profesionalismo: Las relaciones personales, sentimentales o familiares deben mantenerse fuera del ámbito profesional, asegurando que no afecten el rendimiento, la objetividad, ni el ambiente laboral.

Confidencialidad: Los detalles sobre las relaciones personales entre colaboradores deben ser tratados con discreción y no deben influir en decisiones laborales ni en la percepción de los empleados.

No discriminación y acoso: Bajo ninguna circunstancia, las relaciones personales justificarán acciones de discriminación, acoso, favoritismo, o comportamientos que violen los principios de respeto, equidad y ética establecidos en la empresa.

ARTÍCULO 119. Revelación y transparencia: Los empleados deberán informar de manera confidencial a Recursos Humanos sobre cualquier relación sentimental o familiar con otro colaborador que pueda generar un posible conflicto de interés o influir en decisiones organizacionales.

Recursos Humanos evaluará las circunstancias y determinará las acciones necesarias para evitar cualquier conflicto de intereses o afectación al ambiente laboral.

ARTÍCULO 120. Conflicto de intereses y relaciones jerárquicas: Se prohíben las relaciones sentimentales directas entre supervisores y subordinados debido al alto potencial de conflictos de interés y percepción de favoritismo.

En caso de que se establezca una relación de este tipo, los involucrados deberán reportarla inmediatamente a Recursos Humanos para evaluar alternativas, tales como reasignación

de funciones o áreas de trabajo, siempre respetando la estabilidad laboral de ambas partes.

ARTÍCULO 121. Conducta en el lugar de trabajo:

Las manifestaciones públicas de afecto o cualquier comportamiento personal inapropiado están estrictamente prohibidas dentro de las instalaciones o durante actividades relacionadas con la empresa.

Los colaboradores deberán mantener en todo momento una conducta respetuosa, enfocada en las responsabilidades laborales.

ARTÍCULO 122. Consecuencias por incumplimiento: Las violaciones a esta política serán investigadas exhaustivamente y, en caso de corroborarse su violación, será considerada una falta disciplinaria de acuerdo con el presente reglamento, incluyendo desde advertencias hasta la terminación del contrato laboral, dependiendo de la gravedad y el impacto en el ambiente laboral.

CAPÍTULO XXVI. PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DE ESTE REGLAMENTO

ARTÍCULO 123. Publicación del Reglamento Interno de Trabajo: Vertisub Colombia S.A.S., una vez cumplida la obligación de depósito y aprobación prevista en el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, procederá a publicar el presente Reglamento Interno de Trabajo conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Para tales efectos, el Reglamento será publicado en dos (2) copias legibles, en dos (2) sitios distintos dentro de las instalaciones de la empresa y, adicionalmente, a través de medio virtual al cual los trabajadores puedan acceder en cualquier momento.

Cuando existan varios lugares de trabajo separados, la publicación física se efectuará en cada uno de ellos, salvo que la empresa mantenga disponible el Reglamento de forma digital, caso en el cual la publicación física múltiple no será necesaria.

Asimismo, Vertisub podrá publicar el Reglamento Interno de Trabajo en su página web oficial o enviar copia digital a todos los trabajadores a través de canales corporativos como el correo electrónico institucional u otros medios digitales, dejando constancia verificable de dicha actuación.

La fecha de publicación del Reglamento será la misma en que se comunique oficialmente a los trabajadores mediante circular interna, a partir de la cual entrará en plena aplicación.

ARTÍCULO 124. Vigencia: Desde la fecha en que entre en vigencia el presente reglamento, se considerará como único vigente para Vertisub y sus trabajadores.

ARTÍCULO 125. Derogación De Normas Anteriores: A partir de la fecha indicada en el artículo anterior, quedarán derogadas las disposiciones que con antelación haya tenido Vertisub y que guarden relación con el presente reglamento.

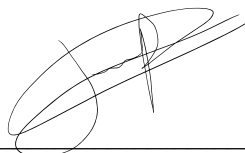
ARTÍCULO 126. Cláusulas Ineficaces: No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoran las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Toda disposición legal, así como todo contrato individual, al empezar a regir el presente reglamento, o que adquieran vigencia con posterioridad a él, sustituyen de hecho las disposiciones de dicho reglamento.

ARTÍCULO 127. Cambio: Vertisub se reserva el derecho a modificar el presente Reglamento

con base en su facultad discrecional y con base en las modificaciones en el ordenamiento jurídico colombiano.

FECHA DE VIGENCIA: 1 de abril de 2026.



José Ignacio de Alcázar Peñuela
Representante Legal Suplente
Vertisub Colombia S.A.S.

